



Chegou a aposentação. E agora ???

Reflexão sobre o Voluntariado Sénior

Luís Filipe Alves Guedes da Fonseca Oliveira

Dissertação apresentada ao Instituto Superior de Serviço Social do Porto para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gerontologia Social, realizada sob a orientação do Prof. Doutor Óscar Ribeiro, Professor Auxiliar do ISSSP.

Fevereiro 2014

Agradecimentos

Gostaria de expressar o meu profundo e sentido agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para a concretização desta dissertação:

Ao professor Óscar Ribeiro, orientador desta dissertação, quero manifestar o meu apreço pelo apoio, competência, disponibilidade, paciência e sugestões sempre pertinentes e de muito ensinamento.

A todos os beneficiários dos SSAP voluntários que aceitaram participar neste estudo. Sem eles, esta dissertação não seria possível.

A toda a direção dos SSAP, nomeadamente aos Sr. Presidente, Dr. Humberto Meirinho, Diretora de Serviços, Dra. Bernardete Pinto, Chefe de Divisão, Dra. Dina Cardoso e todos os colegas dos Porto, Dra. Paula Rocha, Maria João Rodrigues, Manuela Valente, Aurora Dias, Anabela e Susana, por me permitirem desenvolver este estudo no CC Porto.

A todos os colegas de mestrado e funcionários do ISSSP, pelo companheirismo de partilha de momentos marcados para todo o sempre....

Aos meus pais e minha mulher Carla Sofia, por todo o apoio e compreensão com o meu comportamento menos vulgar da minha pessoa.

E, por fim, mas com certeza mais importante, à minha filha Francisca, por todas as ausências (in)justificadas, no acompanhamento do seu crescimento e desenvolvimento cognitivo-comportamental.

Um bem haja muito grande a todos !!

Resumo

Portugal, assim como o resto da Europa, apresenta um número cada vez maior de idosos e, como tal, de reformados. A Administração Pública Portuguesa não fica alheia a esta realidade e tem um número muito elevado de aposentados. Para que essa população tenha mais qualidade de vida, foram criadas várias respostas, de entre as quais os Centros de Convívio do Porto (CCP) direcionados para ocupar o seu tempo livre dos seus beneficiários. Estes Centros estão sobre a tutela do Ministério da Finanças, sendo uma das missões dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP). O voluntariado no âmbito destes equipamentos faz com que estes tenham ainda mais dinamismo e dessa forma possam dar respostas às suas solicitações. O presente estudo tem por objetivo perceber o que leva os beneficiários dos SSAP, que frequentam o CCP, a realizar trabalho voluntário para os seus pares, designadamente os seus motivos e o significado que essa experiência tem na vida quotidiana. Como no Centro existem três níveis de prestação de voluntariado, procurou-se incluir representantes de cada um deles: professores voluntários, grupo de trabalho e grupo de trabalho + professores voluntários. Assim, o seu contributo empírico consubstanciou-se na realização de nove entrevistas semidiretivas (três a cada um dos níveis de voluntariado), selecionados aleatoriamente a partir dos 33 voluntários existentes no CCP. O conteúdo das entrevistas, analisado através de técnicas de análise de conteúdo, evidenciou a existência de duas perspetivas diferentes de voluntariado: uma delas, praticada pelo subgrupo de “professores voluntários”, caracteriza-se por um voluntariado realizado em prol dos beneficiários, tendo como motivações principais o incentivo familiar, o altruísmo e a humanização; a outra corresponde a uma perspetiva subscrita pelos subgrupos “grupo de trabalho” e “professores voluntários”, que oferecem o seu voluntariado ao CCP, mas este considerado como instituição, i.e., a sua envolvimento com as atividades que administram e que oferecem ao Centro é de tal ordem, que percecionam que ainda estão no ativo, respeitando e assumindo como deles a hierarquia institucional dos SSAP. De um modo geral, o voluntariado é percecionado pelos entrevistados voluntários seniores deste equipamento como um sinónimo de atividade, o que por si só representa um envelhecimento diferenciado e um sentido de satisfação neste período das suas vidas, a aposentação.

Palavras-chave: aposentação; reforma; voluntariado sénior; envelhecimento produtivo.

Abstrat

Portugal, as well as the rest of Europe, presents an increasing number of elderly people and also pensioners. The Portuguese Public Administration does not ignore this reality and has a very high number of retirees. In order for this population to have a higher quality of life there were created several social services, like Porto's Conviviality Centers (PCC) directed to occupy the free time of their beneficiaries. These Centers are about guardianship of the Ministry of Finance, as one of the missions of Social Services of the Public Administration (SSPA). Volunteering within the framework of these social equipments gives them even more dynamism and thus can respond properly to their requests. The goal of this study is to understand what takes the SSPA beneficiaries, who attend the PCC to do volunteer work for their peers, in particular their motives and the meaning that that experience has on their everyday life. In PCC there are three levels of volunteering, so we include representatives of each of them: volunteer teachers, workgroup and workgroup + teachers volunteers. Therefore, its empirical contribution was making nine semi-directive interviews (three to each type of volunteering), randomly selected from the 33 existing volunteers in PCC. The content of the interviews, analyzed through techniques of content analysis, showed the existence of two different perspectives: one of them is practiced by the subgroup of "volunteer teachers" and it is characterized by a volunteering held in favour of the beneficiaries having as main reasons the family incentive, altruism and the humanization. The other one corresponds to a perspective subscribed by subgroups "workgroup" and "volunteer teachers", who offers their volunteering to the PCC, but this considered as an institution, as their relation with the activities that they administer and offer to the Center is such, that they think that are still in active, working, respecting and taking as their own the institutional hierarchy of SSPA. Generally, volunteering is seen and felt by senior volunteers interviewed of this social equipment as a synonym for activity, which in itself represents a distinct aging and a sense of satisfaction in this period of their lives, the retirement.

Keywords: retirement; pension; senior volunteering; productive ageing.

Résumé

Portugal, comme le reste de l'Europe, a un nombre croissant de retraités âgés et que ces. Les Portugais l'administration publique n'est pas indifférente à cette réalité et a un très grand nombre de retraités. Pour cette population a une meilleure qualité de vie, plusieurs réponses, dont le Centre de la Coexistence de Porto (PCC) ciblées pour occuper votre temps libre de ses bénéficiaires a été créés. Ces centres sont sous le ministère des Finances, l'une des tâches de services sociaux de l'administration publique (SSAP). Le bénévolat au sein de ces établissements rend ceux-ci ont encore plus dynamique et peut donc fournir des réponses à vos demandes. Cette étude vise à comprendre ce qui conduit les bénéficiaires de SSAP, assister le PCC, à faire du bénévolat à leurs pairs, en particulier leurs motivations et le sens que cette expérience a sur la vie quotidienne. Comme dans le centre, il ya trois niveaux de prestation de volontaire, a cherché à inclure des représentants de chacun d'eux : enseignants bénévoles, travail de groupe et travail en groupe + enseignants bénévoles. Ainsi, sa contribution empirique réalisée dans l'exécution de neuf entretiens semi-directifs (trois à chaque bénévole de niveau) choisis au hasard parmi les 33 volontaires dans le PCC existant. Le contenu des entretiens , analysés par des techniques d'analyse de contenu a révélé l'existence de deux points de vue différents du bénévolat : un, pratiquées par le sous-groupe des « enseignants volontaires », caractérisé par un bénévole qui s'est tenue pour les bénéficiaires , avec le principal l'encouragement de la famille de motivations , d'altruisme et d'humanisation , l'autre correspond à une garantie par la sous-groupes « groupe de travail » et « enseignants volontaires », qui offrent leur bénévolat au PCC , mais cette institution considérée , à savoir , la perspective de votre environnement avec des activités qui gèrent et fournissent le Centre est telle que apercevoir qui sont encore actifs dans le respect et les prendre comme la hiérarchie institutionnelle du SSAP . En règle générale, le bénévolat est perçue par des aînés bénévoles interrogés cet équipement comme un synonyme de l'activité, ce qui représente en soi un vieillissement distincte et un sentiment de satisfaction dans cette période de leur vie la retraite. .

Mots-clés: retraite, de retraite, le bénévolat des seniors; vieillissement productif.

Índice

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 7 |
| CAPITULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO | 9 |
| 1.1 Envelhecimento e aposentação / reforma | 9 |
| 1.1.1 Perspetivas de aposentação/reforma | 13 |
| 1.1.2 Teorias explicativas da adaptação à aposentação/reforma | 15 |
| 1.1.3 Etapas na adaptação à aposentação/reforma | 16 |
| 1.2 Envelhecimento produtivo | 21 |
| 1.3 Voluntariado em Portugal | 25 |
| 1.3.1 Voluntariado sénior | 28 |
| 1.3.2 O que os motiva a realizar o voluntariado? | 31 |
| CAPITULO II – ESTUDO EMPÍRICO | 35 |
| 2.1 Contextualização do estudo | 35 |
| 2.1.1 Serviços Sociais da Administração Pública: missão, beneficiários e serviços | 35 |
| 2.1.1.1 Centros de Convívio do Porto | 36 |
| 2.1.1.2 Atividades fixas | 37 |
| 2.1.1.3 Atividades ambulatoriais | 38 |
| 2.1.1.4 Outras atividades | 39 |
| 2.2 Objetivos do estudo | 40 |
| 2.3 Metodologia | 41 |
| 2.3.1 Constituição da amostra | 42 |
| 2.3.2 Procedimentos de recolha e análise de dados | 44 |
| 3. Resultados e sua discussão de dados | 46 |
| CAPITULO III – CONCLUSÕES E LIMITAÇÕES DO ESTUDO | 55 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS | 57 |
| ANEXOS | 62 |

Introdução

A Europa é um dos espaços mais envelhecido do mundo (Quaresma, 2012). Os europeus estão a viver mais tempo e com mais saúde. Portugal não é diferente do resto da Europa, sendo que de acordo com os Censos 2011 apresenta um quadro de envelhecimento demográfico bastante acentuado, com uma população idosa (pessoas com 65 e mais anos) de 19.15 %, uma população jovem (pessoas com 14 e menos anos) de 14.89 % e uma esperança média de vida à nascença de 79.2 anos.

Internacionalmente, existem muitas definições sobre o conceito de idoso, se bem que tradicionalmente se continue a considerar idosa a pessoa com mais de 65 anos. Segundo a OMS (Organização Mundial de Saúde), considera-se como idosa uma pessoa com mais de 65 anos, ou mais de 60 anos a viver em países menos desenvolvidos. Contudo, por se tratar de uma definição arbitrária, ela encontra-se muitas vezes associada à idade que, num país, se considera uma pessoa ter direito a uma pensão, i.e., a idade legal para a reforma/aposentação.

Em Portugal, o indivíduo é velho quando completa os 65 anos, conforme está estipulado na legislação da Segurança Social. Na Administração Pública, podemos dizer que os funcionários são velhos quando passam para a aposentação - Estatuto de Aposentação, Decreto-Lei nº 498/72, de 9 de dezembro, atualizada a 1 de janeiro de 2013, que nos vem dizer no artº 37, nº1, que a aposentação pode verificar-se quando o subscritor tiver 65 anos e, pelo menos, 15 anos de serviço. Segundo dados numéricos da Caixa Geral de Aposentação (CGA), nos últimos 5 anos (2008 a 2012), surgiram 113 611 novas aposentações, havendo até ao dia 31 de dezembro de 2012, 462 446 aposentados.

A chegada da aposentação/reforma provoca alterações no ser humano. Para além de ser o elemento que tácita e comumente define a “entrada” na velhice, enquanto elemento de transição ela exige um conjunto de novas rotinas e a necessidade de redimensionar alguns papéis: *“O grande desafio é organizar o quotidiano, descentrar a profissão e encontrar um novo papel que garanta a manutenção do sentido de utilidade”* (Sousa, 2006, pp. 28), sobretudo através da reapreciação das suas qualidades e *“do potencial dos idosos nas sociedades contemporâneas”* (Pimentel, 2005, pp. 40), sobre o qual as instituições e os equipamentos de apoio gerontológico terão uma importante palavra.

Dentro desta envolvente, a dissertação aqui apresentada sob o tema *“Chegou a Aposentação. E agora!! Reflexão sobre voluntariado sénior”*, pretende promover uma reflexão sobre as práticas de um equipamento social estatal que tem como objetivo

principal a ocupação dos seus beneficiários aposentados, principalmente através da participação voluntária em atividades dinamizadas na/pela instituição. Trata-se de uma dissertação que procura, sobretudo, apresentar as reflexões na voz de quem exerce esse tipo de voluntariado, procurando traçar alguns dos denominadores comuns entre aqueles que exercem vários papéis na instituição a esse nível (professores voluntários e idosos integrantes em “grupos de trabalho”), e compreender as suas motivações.

Do ponto de vista organizativo, o capítulo I da dissertação expõe uma revisão bibliográfica em que se aborda um conjunto de conceitos e perspetivas de vários autores relacionados com o envelhecimento e com a aposentação/reforma (perspetivas de aposentação/reforma, teorias explicativas da adaptação à aposentação/reforma e etapas na adaptação à aposentação/reforma), e se exploram os conceitos de envelhecimento produtivo e de voluntariado, evidenciando-se a realidade desta prática concretamente em Portugal. O capítulo II apresenta o estudo empírico realizado no Centro de Convívio do Porto dos Serviços Sociais da Administração Pública destinado a compreender os motivos e a significação atribuída ao voluntariado no período de aposentação/reforma num equipamento daquela natureza (i.e. um voluntariado entre pares) por um conjunto de beneficiários daquele estudo. Neste capítulo, é descrito o modo como o estudo foi desenvolvido (metodologia), a sua contextualização institucional, e expostos e discutidos os resultados obtidos. Finalmente, o capítulo III, expõe as principais conclusões do estudo efetuado à luz das considerações teóricas realizadas.

Capítulo I – Enquadramento Teórico

1.1 Envelhecimento e aposentação / reforma

O envelhecimento da população é um dado incontornável do presente nos países desenvolvidos e, em especial, na Europa. Sendo esta situação uma preocupação global das nações mundiais, no ano de 1999 a Assembleia Geral das Nações Unidas aborda-a enquanto problemática, definindo aquele ano como o *Ano Internacional do Idoso* (Resolução 47/5 da UN). Com este acontecimento, um pouco por todo o mundo, e com particular interesse para nós, nos países da União Europeia, multiplicaram-se as iniciativas desenvolvidas que vieram dar resposta ao desafio de se perspetivar o idoso de um outro modo. A Comissão Europeia investe na criação de uma cultura europeia de envelhecimento ativo numa sociedade amiga de todas as idades e a esta ação seguir-se-iam um conjunto de declarações de natureza política que viriam a originar uma Segunda Assembleia Mundial para o Envelhecimento, em 2002, na cidade de Madrid, Espanha. Desta Assembleia, adveio o Plano Internacional para a Ação sobre o Envelhecimento, que ficou conotado como o Plano Internacional de Madrid 2002. Este foi um momento histórico importante, pois veio promover um consenso global sobre a necessidade de colocar num lugar de destaque a problemática do envelhecimento demográfico. Nesse documento elegiam-se prioridades para a ação no domínio do envelhecimento, especificamente: a necessidade de considerar a importância e o lugar das pessoas mais velhas nas dinâmicas de desenvolvimento (temática mais cara e orientada para os países mais desenvolvidos); a necessidade de promoção da saúde e bem-estar do idoso e a necessidade de desenvolver ambientes de apoio e inclusivos para a população idosa (UN, 2002). Desde esta altura, os governos nacionais iniciaram um processo de uma maior consciência política sobre o impacto do envelhecimento ao nível político, social e económico (Lopes, 2012).

No seguimento desta situação, e de uma forma organizada, as iniciativas políticas têm vindo a multiplicar-se, tanto a nível nacional como internacional, e em 2012 foi definido pela Comissão Europeia o *Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações*. Nesse ano, como em 1999, as iniciativas realizadas como resposta ao repto feito pela Comissão Europeia foram em número bastante elevado, tanto em Portugal como no resto da Europa. Exemplo dessas iniciativas de inclusão da população sénior e de promoção da igualdade entre homens e mulheres e da solidariedade entre as

gerações, foi a criação da rede de universidades séniores – educação informal para pessoas com mais de 50 anos; o Turismo sénior – programa de férias que pretende combater a solidão da população sénior com menos recursos financeiros; o acesso dos mais velhos às novas tecnologias de informação e comunicação, surgindo diversos projetos transdisciplinares como o “Net@vó”¹, o “Projeto TIO – Terceira Idade Online”², e o projeto local “V.I.P – Voluntariado Intergeracional de Proximidade”³.

Portugal, em linha com outros países desenvolvidos, tem uma população idosa em grande número. Dentro da Europa, o índice de envelhecimento no nosso país, passou de 27.3 % em 1960 para 127.8 % em 2011. (Instituto Nacional de Estatística e Pordata, 2012). A evolução demográfica em Portugal no passado recente caracterizou-se por um gradual aumento do peso dos grupos etários séniores e uma redução da população jovem. *“A situação poderá agravar-se nas próximas décadas em função do número elevado de pessoas idosas que se deverão reformar/aposentar”*. (Neto, 2010, pp.45). Esta dinâmica populacional aponta para uma transição demográfica sem precedentes na história nacional. Este fenómeno que se está a vivenciar é resultado do acréscimo da longevidade e esta conquista tem vindo a trazer um conjunto de preocupações que, neste momento, se tornaram num problema social. Este envelhecimento demográfico está a promover ruturas com orgânicas sociais que estavam implementadas, ou seja, com a melhoria das condições de saúde e o aumento da esperança de vida, a população com mais idade começa a ter condições para desenvolver novas dinâmicas com os seus familiares, *“designadamente as transferências intergeracionais e o novo papel ativo do idoso na rede familiar”* (Ribeiro, 2012, pp. 41). A este propósito, Lopes e Gonçalves (2012) apresentam o grupo dos mais velhos como um importante *“recurso para as gerações mais novas, nomeadamente enquanto cuidadores de crianças e adolescentes, onde se afiguram o sustentáculo de uma série de modos de vida que, em contexto de crise e recuo do Estado-Providência, estariam de outra forma sob tensão acrescida”*.

Os Estados-Providência modernos, na sua criação, foram pensados para volumes de população idosa substancialmente inferior à existente e, neste momento, Nazareth (2009, pp. 167) deixa-nos uma importante advertência a este respeito: *“com o número de pensionistas a aumentar e a população ativa a diminuir, garantir a sustentabilidade do sistema de pensões é uma urgência de curto e médio prazo”*. Com efeito, em

¹ Projeto educacional transdisciplinar, com recurso a meios audiovisuais e novas tecnologias

² Terceira Idade Online – portal dedicado à população idosa em Portugal

³ Para acompanhamento nas atividades de lazer e cultura e apoio na interação com os serviços (CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social); planos e atividades intergeracionais em autarquias

Portugal, como no resto da Europa, ao longo da última década, tem-se vindo a instalar um discurso público que vem dar ênfase à necessidade de encontrar respostas sociais para os desafios que o envelhecimento demográfico representa (Lopes, 2012). Com esta preocupação a comunidade científica portuguesa tem vindo a procurar respostas através de estudos efetuados nesta área de conhecimento. E à medida que conhecemos melhor a nossa população envelhecida uma questão é-nos quase sempre imposta...

Mas... quando somos velhos?

Fonseca (2004) recorreu às seguintes “categorias” de idades defendida por Birren e Cunningham (1985): (i) idade biológica: o funcionamento dos sistemas vitais do organismo humano, importante na vertente da saúde que afeta os indivíduos, o funcionamento desses sistemas tende a diminuir com o aumento da idade; (ii) idade psicológica: capacidades de natureza psicológica das pessoas para se adaptarem às mudanças de natureza ambiental, determinando as suas competências fundamentais para o controlo pessoal e a autoestima; (iii) idade sociocultural: conjunto específico de papéis sociais que os indivíduos adotam numa sociedade, influenciando os comportamentos, hábitos, estilos de relacionamento interpessoal, etc...

Rosa (2012), por seu lado, diz-nos que a palavra envelhecimento faz parte do léxico de todos mas, por vezes, quando o utilizamos estamos a dar-lhe interpretações diferentes, devido ao facto de ser um conceito com uma amplitude muito grande. Neste sentido, tenta segmentá-lo, referindo-se ao envelhecimento em duas dimensões: individual e coletiva, subdividindo o primeiro em duas categorias (envelhecimento cronológico e envelhecimento biopsicológico) e o segundo em envelhecimento demográfico e envelhecimento societal.

Serrão (2006) propõe considerar o termo “*séniores*” para os homens e as mulheres com mais de 65 anos, desligados de atividades profissionais formais, que mantêm as suas capacidades, são independentes, saudáveis e ativos, abrangendo em termos etários três décadas, dos 65 aos 95 anos. Neste período, existem ainda três subtipos de idosos: (i) os idosos muito dependentes, com idades acima dos 85 anos e com dependência que resulta ou do envelhecimento natural ou surge “*por doença, incluindo a doença oncológica ou fase terminal*” (Serrão, 2006, pp. 132); (ii) os idosos dependentes, cuja condição funcional é resultante, sobretudo, de doença crónica que obriga a tratamentos

médicos constantes (Serrão, 2006, pp. 132) e, finalmente; (iii) os idosos independentes, que são os que mantêm as suas capacidades mas estão inativos “*agarrados ao falso conceito: não faço nada porque estou reformado/aposentado*” (Serrão, 2006, pp. 132).

Apesar da potencial utilidade desta classificação, o conceito de idoso permanece objeto de longo debate, pois pese embora o caráter universal enquanto período da vida, não congrega consensualidade quanto ao seu início. Alguns autores defendem que o envelhecimento começa logo na fase de concepção, mas outros sustentam que este processo tem início entre a segunda e terceira década de vida. A definição do conceito de idoso acarreta dificuldades de delimitação da categoria, mas podemos confrontar duas visões diferentes. Uma que descreve o idoso e a velhice de uma forma negativa, onde o idoso é encarado como alguém frágil em situação de pobreza, isolamento social, solidão, doença e dependência (Mauritti, 2004, pp. 340). Nesta perspetiva, à medida que a idade avança, o indivíduo só tem sofrimento pela frente e é excluído por todos que o rodeiam. De acordo com Mauritti (2004), na outra concepção, antagónica, o idoso é visto como alguém com muito conhecimento e com muitas capacidades para as gerações vindouras. A velhice é uma época de reflexão, de ócio, de dedicação às atividades como o “autoaperfeiçoamento”.

No mundo ocidental a passagem à aposentação/reforma é, por si só, frequentemente perspetivado e vivenciado como um sinónimo de chegada ao início do envelhecimento. Figueiredo (2007, pp. 157) ressalta que a reforma/aposentação tem sido uma “*saída do indivíduo do cenário social*” e quase sempre “*coincidente com a entrada na velhice*”.

Nesta dissertação estamos a utilizar a designação de reforma/aposentação, para designar o período referente ao afastamento das pessoas da sua vida laboral, após o cumprimento efetivo do seu exercício profissional, assim como das respetivas carreiras contributivas à Segurança Social ou à Caixa Geral de Aposentações, respetivamente. Ou seja, os indivíduos que trabalharam para empresas privadas realizaram as suas contribuições para a Segurança Social e quando chegam à altura de se afastarem da sua vida laboral, obtêm a sua reforma e são reformados. Os indivíduos que exerceram as suas funções para a Administração Pública, efetuaram as suas contribuições para a Caixa Geral de Aposentações e, em iguais circunstâncias, ou seja, quando deixam de exercer as suas

funções na Administração Pública e se afastam da sua vida laboral, obtêm a sua aposentação e são aposentados⁴.

1.1.1 Perspetivas de aposentação/reforma...

Quando o assunto é a aposentação/reforma, podemos abordá-lo de várias maneiras e encontramos diversas classificações ou estilos de vivenciar esta etapa da vida humana. Simões (2006, pp. 79-80), que tem preferido a utilização do termo de *aposentação* em detrimento da *reforma*, lembra-nos que esta situação pode ser encarada enquanto:

1. *Estatuto*: direito adquirido pelo sujeito que durante muitos anos prestou trabalho e portanto faz jus a uma pensão vitalícia.
2. *Transição de Vida*: etapa de passagem da vida laboral para o desligamento do trabalho formal.
3. *Estádio de Vida*: fase em que o sujeito tem plena liberdade para escolher tudo o que deseja fazer com o tempo disponível que tem, ainda que opte por não fazer nada.
4. *Instituição Social*: “justificação cultural” da aposentação/reforma, incluindo regras, época e financiamento da mesma.

⁴ Os termos “aposentação” e “reforma”, assim como “aposentado e reformado”, segundo o Dicionário da Língua Portuguesa (2006), da Texto Editores, Tomos I e II, são apresentados, de modo geral, como sinónimos. Importa, todavia, evidenciar historicamente que A Caixa Geral de Aposentações (CGA), surge da Caixa Nacional de Previdência, criada em 27 de março de 1929, pelo decreto nº 16667. Esta era uma instituição autónoma que teve, ao longo dos anos a seu cargo, a previdência mútua do funcionalismo, pertencendo-lhe “*todos os serviços de aposentação, e formas, montepios e outros auxílios semelhantes*” (artº 3). Esta instituição passou a fazer parte dos Serviços Anexos à Caixa Geral de Depósitos (CGD). Mais tarde, em 1969, existiu uma reforma na CGD, em que se transforma a Caixa numa empresa pública, e se refere que anexas à Caixa e sob a sua administração são mantidas a CGA e o Montepio dos Servidores do Estado. Em 1989, em diploma autónomo, o Decreto nº 277/93 de 10 de agosto a CGA e o Montepio dos Servidores do Estado, foram fundidas numa única pessoa jurídica, designada CGA, I.P. pessoa coletiva de direito público, passando a dispor de órgãos próprios distintos de administração e fiscalização da CGD, sujeitos à tutela do Ministério das Finanças. Atualmente, a Caixa Geral de Aposentações, I. P. rege-se pelo Decreto-lei nº 84/2007 de 29 de março, mantem-se sob a tutela do Ministério das Finanças e os descontos dos funcionários públicos são efetuados para esse serviço. Quando estes entram no período de se afastarem do ativo é a CGA que lhes vai subsidiar a pensão de reforma. Nesse sentido, como a sua designação é “aposentação”, os seus beneficiários são “aposentados”, em vez de reformados. Considerando esta explicação da diferenciação de denominações para o mesmo estado de afastamento da atividade laboral ou do seu compromisso formal de trabalho, ao longo deste documento vamos utilizar a expressão aposentação/reforma para englobar a totalidade de indivíduos nesta condição.

Tendo em conta que o trabalho é um regulador da vida, ele organiza a atividade humana, ajuda a formar uma determinada imagem pessoal e a definir o lugar de cada pessoa no mundo. A sua perda, seja ela voluntária ou involuntária, traz sempre associado algum risco de perturbação, pois o ser humano passa a estar “entregue a ele mesmo”, sem qualquer tipo de obrigações ou regras laborais, que lhe regulam o seu dia-a-dia. *“O trabalho é percecionado como algo gratificante para o próprio e útil para os outros e para a sociedade, constituindo uma das principais formas de ajustamento pessoal e de preservação da saúde mental”*. (Fonseca, 2012, pp. 77). Assim, para além do rendimento económico, ganho direto, existe um conjunto de razões mais subjetivas que representam também ganhos para o indivíduo como a estruturação do uso do tempo, conquista de identidade pessoal e estatuto social, contexto para interação social, local de expressão de capacidades pessoais, sentimento de realização pessoal. (Fonseca, 2012).

Sonnenberg (1997) apresenta-nos benefícios psicológicos que resultam da atividade profissional, nomeadamente a regulamentação do quotidiano pelo estabelecimento de rotinas, fonte de autoestima, contributo para a definição da identidade pessoal, integração em redes sociais, sentimento de autonomia e de controlo, participação na vida económica e social do país, consciência de cidadania no sentido pleno do termo e, finalmente, o autor destaca que é através do trabalho que expressamos a nossa inteligência, a nossa criatividade e tantas outras qualidades, sendo através dele que nos sentimos reconhecidos e valorizados, que conhecemos e nos relacionamos com pessoas que se tornam significativas.

Quando existem alterações na relação do indivíduo com o mundo do trabalho, como é o caso da aposentação/reforma, poderão existir modificações ao nível do funcionamento psicológico e do bem-estar individual. Esta nova situação requer um esforço de reorganização dos padrões de vida individuais para, com isso, manter ou mesmo melhorar o respetivo bem-estar físico, psicológico e social (Fonseca, 2011). A reforma está habitualmente conotada com a velhice, levando com que muitas pessoas sintam esse momento como aquele que assinala, efetivamente, o início dessa etapa da vida. Contudo, e devido a duas tendências simultâneas (o aumento da longevidade e o incremento das reformas antecipadas), a perceção do processo de reforma/aposentação passa a ter uma perceção diferente e deixa de ser conotada como a fronteira da velhice. Na verdade, muitos homens e mulheres entraram nesta nova etapa das suas vidas relativamente cedo, com apenas 50 e 60 anos, tendo ainda pela frente muitos anos de

vida, sobretudo quando temos em consideração que a esperança média de vida para ambos os sexos é de aproximadamente 81 anos (Pordata, 2011).

1.1.2. Teorias explicativas da adaptação à reforma/aposentação

O envelhecimento e os acontecimentos a ele relacionados, como precisamente a saída do mercado de trabalho, despertaram a atenção de investigadores que apresentaram duas perspetivas nos anos 60, as quais podemos designar por clássicas, e que interpretavam esta condição de duas formas: **a teoria do desligamento** (Cumming & Henry, 1961) e **a teoria da atividade** (Lemon, Nengtson & Petreson, 1972). De acordo com a primeira, o envelhecimento é caracterizado por um desencontro inevitável entre a pessoa idosa e os outros, fruto de um decréscimo de interação no âmbito do sistema social a que se pertence. Por sua vez, a segunda expõe uma explicação diferente do envelhecimento. Segundo esta teoria, o aposentado/reformado, adapta-se melhor à sua nova condição quando não perde o papel ativo associado à condição de trabalhador, pelo que a adaptação será mais facilitada quanto mais se mantiver ligado às atividades que realizava anteriormente ou encontrar outras que as substituam. (Fonseca, 2011).

Com a evolução das investigações surgem, em meados do séc. XX, duas teorias que são atualmente consensuais e frequentemente utilizadas na explicação do modo como decorre a transição e a adaptação à aposentação/reforma, numa perspetiva desenvolvimental: **a teoria da crise** e **a teoria da continuidade** (Atchley, 1972). A primeira destaca o papel profissional na vida das pessoas, centrando a compreensão da passagem à aposentação/reforma na perda deste papel encarado como central para a pessoa. Assim, considera-se que a aposentação/reforma, implicando o afastamento do papel profissional, acaba por afetar pela negativa o desempenho de outros papéis e a própria identidade pessoal. Nesta abordagem, e segundo Fonseca (2011), a aposentação/reforma não será indutora de *stress* e mal-estar se as pessoas conseguirem encontrar outros papéis que lhes tragam satisfação e reconhecimento que não fique muito aquém daquele que lhes trazia a vida profissional. Já de acordo com a teoria da continuidade, muito trabalhada por Atchey (1972, 1976, 2000, cit. Fonseca, 2011 e cit. Hooyman & Kiyak, 2001), entende-se que a pessoa está em contínuo desenvolvimento, incluindo este desenvolvimento a adaptação a situações potencialmente negativas, como seria o caso da aposentação/reforma. Deste modo, não se perspetiva o trabalho como a

dimensão central na vida de todas as pessoas, o que permite que a perda deste papel não seja um momento de rutura identitária absoluta, graças à valorização de outros papéis que os indivíduos possam desempenhar. Neste entendimento, a aposentação/reforma pode surgir precisamente como uma oportunidade para o desenvolvimento de outros papéis que estão para além do profissional.

1.1.3. Etapas na adaptação à aposentação/reforma

Como defende Fonseca (2011), existe um grande esforço para compreender a transição e adaptação à aposentação/reforma, contudo é importante registar que nenhuma destas abordagens consegue explicar na totalidade esta transição. Este processo é percecionado de diferentes formas, mas vamos tentar sistematizar alguns autores que estudaram esta temática:

Estilos de Reforma – Guillemard (1970)

Uma das primeiras classificações alusivas à reforma de que temos conhecimento foi efetuada por Guillemard (1970), socióloga francesa que muito se tem dedicado ao estudo do envelhecimento, sobretudo no que diz respeito à vida laboral, à reforma e aos sistemas de segurança social. Ela identificou cinco tipos ou estilos pelos quais o sujeito vivencia a sua aposentação/reforma, em função do seu grau de empenhamento social:

1. *Reforma-retirada*: o sujeito afasta-se da sua vida social, retira-se do meio que o circunda, muitas vezes dorme em excesso e não demonstra interesse por manter novas relações e/ou atividades. Refere Fontaine (2000, pp. 155) sobre essa aposentação/reforma como uma “morte social”.
2. *Reforma terceira idade*: o aposentado/reformado gozam um sentimento de velhice bem-sucedida e procuram ocupar com inúmeras atividades o seu dia-a-dia. Buscam atividades produtivas e significativas.
3. *Reforma de lazer ou família*: ao chegarem á aposentação/reforma os sujeitos centralizam suas vidas no âmbito familiar e/ou atividades desportistas, de lazer e socioculturais.
4. *Reforma-reivindicação*: neste tipo existe sempre um questionamento do aposentado/reformado no recusarem-se a aceitar o papel de velhos.

5. *Reforma-participação*: na realidade, o sujeito contenta-se em ficar durante muito tempo diante de uma televisão. A sua participação é passiva e sedentária, restringe a sua ligação à sociedade somente ao que capta na televisão.

Fases da Aposentação/Reforma – Atchley (1983)

Este autor enumera sete fases que podem ocorrer no período compreendido entre um pouco antes da aposentação/reforma até ao período da mesma. Estas fases não são estanques e podem não se verificar da mesma forma ou nem se verificar em todas as pessoas. As fases são as seguintes:

1. *Remota*: fase que se refere a uma ideia ainda distante acerca do que seria realmente a vivência da aposentação/reforma.
2. *Próxima*: nesta etapa já há um maior interesse devido à aproximação do início da aposentação/reforma e o sujeito começa a querer saber os seus direitos de aposentado/reformado.
3. *Lua-de-mel*: nela os sujeitos vibram com a possibilidade de ter tempo e oportunidade de fazer aquilo que sempre desejaram, mas nunca tiveram condições de fazê-lo, incluindo-se aí as atividades de lazer.
4. *Desencanto*: está intimamente relacionado às perdas percebidas nos mais variados aspetos da vida do sujeito que se afasta da atividade laboral, podendo verificar-se nesta fase estados depressivos.
5. *Reorientação*: após a perda de papéis e prestígio, o sujeito busca novos rumos e significados para a sua existência. Trata-se de uma tentativa de recuperar o sentido da vida.
6. *Estabilidade*: o equilíbrio alcançado mediante o desencanto e a reorganização corresponde a um período de maior estabilidade. “As pessoas são capazes de desenvolver objetivos para a sua vida e de pensarem e sentirem de uma forma integrada, tendo a encontrado estratégias que lhes permitiram adaptar-se às suas circunstâncias de vida, podendo estas estratégias passar pelo descanso ou pela definição de novas rotinas que substituam a vida profissional, podendo estar relacionadas com esta ou com outras a que já se dedicavam durante a vida profissional, ou sendo algo completamente novo (Atchley, cit. Fonseca, 2011).
7. *Terminal*: na fase derradeira as pessoas idosas possuem uma maior dependência de outras pessoas, perde a autonomia em diversos aspetos e parece pressentir o fim ou a morte.

Modos de Adaptação à Aposentação/Reforma – Hornstein & Warpner (1985)

Estes autores a partir de uma investigação que fizeram com vinte e quatro sujeitos, de diferentes áreas profissionais, em dois momentos de suas vidas (a um mês do início da aposentação/reforma e seis/sete meses após o início da mesma), definiram quatro estilos ou modos de adaptação á aposentação/reforma:

1. *Transição para a velhice*: vivenciam a aposentação/reforma como um marco inicial do envelhecimento. Os sujeitos parecem incorporar oficialmente a sua entrada na última etapa do ciclo vital, recuando da vida laboral, sem demonstrarem novos interesses e/ou planos para o futuro.
2. *Novo começo*: encaram a aposentação/reforma com entusiasmo e como um momento de novas oportunidades ou renovação de propósitos e objetivos.
3. *Continuação*: procuram manter ao máximo as suas atividades, em geral, sem grandes alterações no seu quotidiano.
4. *Rutura imposta*: sentem-se grandemente afetados pela perda de papéis, demonstrando que prefeririam manter-se a trabalhar, já que continuavam em condições de prosseguir com as suas vidas laborais.

Os quatro tipos de transição para a reforma – Thierry (2006)

Thierry (2006), a partir do estudo que dirigiu em França com cerca de 50 pessoas reformadas ou prestes a reforma-se, avança com uma tipologia de transição para a reforma, salvaguardando que o grande objetivo é facilitar a compreensão do que pode contribuir para a redefinição identitária dos indivíduos perante o desafio desenvolvimental. Assim, este autor apresenta quatro grandes tipos de transição:

1. *A transição reprodução*, na qual não acontece nenhuma mudança efetiva com a reforma, ou porque as pessoas continuam a desenvolver as mesmas atividades, mudando apenas o estatuto, ou porque a pessoa investe em novas atividades, mantendo padrões semelhantes em relação ao ritmo de atividade, reocupando lugares que lhe permitem manter níveis semelhantes de reconhecimento social.
2. *A transição transposição*, na qual o ritmo e a relação com o tempo são diferentes e as pessoas dedicam-se a atividades mais diversificadas e equilibradas. Após alguma reflexão, as pessoas optam por se dedicar a atividades que entendem como socialmente úteis, para as quais mobilizam

competências profissionais. Pessoas com ligações a outras atividades não profissionais durante a vida ativa têm mais facilidade em realizar esta “transposição”.

3. A *transição rutura*, que implica uma mudança nos hábitos de sociedade que pode decorrer de uma escolha da própria pessoa, por exemplo a realização de um sonho, ou de condicionantes externas, como por exemplo, motivos de saúde. Ou seja, as novas atividades a que a pessoa se dedica podem ser decididas em função de necessidades impostas por condicionantes externas e/ou por oportunidades que surjam entretanto. O autor realça que, independentemente dos motivos pelos quais acontece a rutura, a pessoa adaptar-se-á melhor se, tal como na situação anterior, antes da reforma tiver vivências em contextos ou atividades que iam para além da esfera profissional.
4. A *transição impossível*, na qual o autor explica que podem ocorrer duas situações extremas que, no fundo, evidenciam uma situação de desorientação – a subocupação próxima da depressão e a hiperatividade como forma “terapêutica” de evitar o sofrimento, em que as atividades em que a pessoa se envolve têm como função principal ocupar o tempo, evitando assim uma maior reflexão sobre o sofrimento causado pela saída do mundo de trabalho.

Padrões Biográficos de Transição-Adaptação à Aposentação/Reforma – Fonseca (2009)

Fonseca (2004), psicólogo, grande estudioso e conhecedor das questões relacionadas com a aposentação/reforma e aposentados/reformados, com base num estudo realizado a 502 reformados/as portugueses/as, propôs três padrões dominantes de transição-adaptação à reforma para a população portuguesa:

1. *Padrão AG (Abertura – Ganhos)*, característico em pessoas reformadas há menos tempo (menos de 5 anos), que manifestam uma atitude positiva perante a vida e de abertura aos outros e a si mesmo.
2. *Padrão VR (Vulnerabilidade – Risco)*, evidenciado em pessoas reformadas há mais tempo que as referidas no padrão anterior (menos de 9 anos), verificando-se uma diminuição do seu bem-estar e satisfação com a vida e um aumento da vulnerabilidade.

3. *Padrão PD (Perdas – Desligamento)*, verificado em pessoas reformadas há mais de 9 anos e com mais de 75 anos, caracterizado por perdas desenvolvimentais generalizadas, manifestas através do desinvestimento em atividades sociais e da dificuldade em retirar prazer do dia-a-dia.

Suportado pelos princípios que foram originalmente definidos por Paul Baltes (1990), o envelhecimento é encarado como uma etapa plenamente integrada no decurso de vida humana. Ao tentar-se descrever e explicar os processos inerentes ao desenvolvimento humano, inevitavelmente, vamos ao encontro de várias mudanças e acontecimentos que implicam sucessivas transições e adaptações. (Fonseca, 2011). Destas “*as teorias de desenvolvimento psicológico, em particular a psicologia do ciclo de vida, contribuíram para a interpretação que hoje fazemos do processo de envelhecimento e no que nele sucede*” (Fonseca, 2011, pp. 24). A passagem à aposentação/reforma é encarada, segundo esta abordagem, como um acontecimento integrado no contínuo fluir de experiências de que a vida humana é feita. Contudo, esta situação pode representar segregação social e marginalização embora não tenha obrigatoriamente de o ser, uma vez que induz disponibilidade de tempo fundamental para o desenvolvimento pessoal e para a entreaajuda (Fernandes, 2005).

Com o aumento do tempo de vida, ficou comprometida a organização do ciclo de vida em três tempos: formação, atividade e aposentação/reforma. A aposentação/reforma, instituída na maioria das sociedades aos 65 anos de idade, perdeu o sentido como terceira idade, a última fase do ciclo de vida (Fernandes, 2005). Este fenómeno de aumento da esperança de vida veio trazer um número progressivamente crescente de idosos, com capacidades intelectuais e físicas intactas, com maior formação e interesse em ocupar o seu tempo, cada vez maior, permanecendo ativos (Gonçalves et al., 2006). “*Por isso este envelhecimento tem sido sempre adjetivado em conformidade: ativo, saudável, com êxito, ótimo, produtivo, vital, positivo*” (Fernández-Ballesteros, 2009, pp.163).

1.2 Envelhecimento produtivo

Na década de 70, com o objetivo de modificar a imagem social corrente dos idosos, que eram tidos como pessoas frágeis, dependentes e não produtivos, um fardo para a

sociedade e para as gerações mais jovens, surge o conceito de Envelhecimento Produtivo (EP) entre profissionais de contextos políticos, sociais e académicos (Gonçalves et al., 2006). Desde que o idoso estivesse envolvido de forma estruturada, continuada e que isso tivesse impacto positivo na sua vida, considerava-se a existência de uma atividade significativa e satisfatória. Desta forma, pode existir então produção de bens e serviços, de uma forma voluntária, como é o caso de cuidar dos netos, ou remunerada, como o trabalho sénior, mesmo depois de estar já aposentado/reformado.

Segundo Gonçalves et al. (2006), as atividades voluntárias produzem bens, mesmo de modo indireto: ao cuidar dos netos, o idoso está a dar aos seus filhos a possibilidade de aumentar o tempo dedicado à sua carreira, ao seu trabalho, facilitando desta forma uma otimização do seu desempenho. Assim, inerente ao conceito de EP, existem duas dimensões em simultâneo: uma objetiva, que vai valorizar os contributos realizados pelos idosos para os seus familiares, grupo social ou comunidade; e uma subjetiva, que está mais focada na componente afetiva do processo, ou seja, que está relacionado com as consequências positivas em termos de bem-estar e qualidade de vida para o idoso (Kaye, Butter & Webster, 2003 in Gonçalves et al., 2006, pp. 139).

De acordo com esta perspectiva, o envelhecimento passa a ser entendido de modo mais positivo, valorizando-se o papel desempenhado pelos idosos, bem como os contributos que prestam. O idoso deixa ser considerado e visto como incapaz e dependente, passando a ter uma imagem de saúde e bem-estar, onde a autonomia de decisão e de mobilidade não só é possível como também desejável. A disseminação do conceito de EP alterou mentalidades em que a fragilidade, incapacidade e improdutividades vieram dar origem ao acesso a novas oportunidades e forma de desenvolvimento (e.g. universidades sénior, centros de convívio...), essenciais para a manutenção da qualidade de vida. Passou-se a ter uma perspetiva otimista sobre a capacidade dos idosos, promovendo o acesso a diferentes setores e atividades, fundamentais para um envelhecimento bem-sucedido (Gonçalves et al., 2006). O idoso passa a ser um elemento ativo nas tomadas de decisão (Rozario et al., 2004).

Os papéis desempenhados pelos idosos atualmente, sob a ótica do EP, ultrapassaram as barreiras convencionais estabelecidas. Segundo Martín et al (2006), podemos estruturar as tarefas desenvolvidas pelos idosos em torno de quatro eixos essenciais: (i) meio familiar, onde os papéis são desempenhados através da transferência e tempo (Cardia & Ng, 2003), da transladação de dinheiro (Bromer & Henly, 2004) e da função educativa dos netos (Edwards, 1998); (ii) promoção social, maioritariamente nos programas de

voluntariado sénior (Bullock & Osborne, 1999) e nos programas intergeracionais (Dorfman et al., 2004a); (iii) trabalho sénior, no âmbito rural (Dorfman et al., 2004b) e de serviços (Yeatts et al., 2000) e (IV) meio político (Burre et al., 2002). Estes são os possíveis papéis que o idoso pode ter, segundo a perspetiva do EP.

Atualmente, nas sociedades ocidentais que assistem ao fenómeno de envelhecimento demográfico, para além da participação na sociedade com vários possíveis papéis é necessário otimizar as oportunidades para a saúde e segurança, no sentido de aumentar a qualidade de vida durante o envelhecimento (Paúl, 2005). Surge, na esteira deste entendimento, o conceito de Envelhecimento Ativo (EA) que veio trazer um propósito aglutinador para a maioria das pessoas, sem distinção de classes etárias, passando a ser um objetivo político. Afigurando-se a um nível científico como um conceito muito complexo (Ribeiro, 2012, pp. 34), tal complexidade prende-se com o termo ativo ser muito difundido nos múltiplos documentos contemporâneos ligados à problemática do envelhecimento, ser muito abrangente e, também, com a introdução de novos conceitos, muito próximos, como o envelhecimento saudável, positivo, bem-sucedido...

A Organização Mundial da Saúde, na década de 90, definiu o envelhecimento ativo como a *“otimização de oportunidades de saúde, participação e segurança visando melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem”* (WHO, 2002, pp. 12). Para Ribeiro (2012), esta definição parece apresentar uma visão demasiado abrangente que tenta incorporar múltiplas dimensões da vida sem deixar claro qual será a mais importante. Face a isso, esta abrangência do conceito, poderá ser operacionalizado de uma forma diferenciada pelos diferentes atores sociais. Uns poderão circunscrever esta problemática a questões como o exercício físico e a funcionalidade, ou a questões de prolongamento de vida ativa, em que a componente económica e social é tida como aspeto central.

Envelhecimento ativo, para Ribeiro (2012, pp. 34), *“inclui na sua génese, premissas clássicas no âmbito da gerontologia, como as relativas à Teoria da Atividade e preconiza a participação contínua dos mais velhos na sociedade, enfatizando a competência e os conhecimentos deste grupo e o seu potencial enquanto recurso vital para a sociedade”*. Este conceito veio continuar com a premissa positiva do envelhecimento, colocando em causa os estereótipos negativos associados aos mais velhos, que existiam e faziam parte do nosso conhecimento coletivo, como sociedade.

O envelhecimento nas sociedades ocidentais assume um lugar de destaque nas agendas e compromissos políticos, exemplo disso são algumas iniciativas internacionais que

vieram dinamizar este assunto. No ano 2012, a comemoração do Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e Solidariedade entre Gerações (EU, 2012), veio trazer várias iniciativas de âmbito mais local e regional, em que Portugal não foi exceção relativamente aos seus pares europeus. É exemplo disso a resolução da Assembleia da República nº 61/2012, de 4 de maio, que sistematiza um conjunto de cinco recomendações ao Governo, no sentido de promover um envelhecimento ativo através da dinamização de ações de saúde (rastreios), da revisão de legislação relativa à rede social, do incentivo e valorização do voluntariado sénior e de vizinhança, e de esforços de generalização da utilização de tecnologias pela população mais velha, para não serem info-excluídos.

Loureiro (2011) apresenta-nos um quadro resumo, com os fatores promotores de um envelhecimento ativo, segundo várias perspetivas de ciências a observarem a mesma problemática (ver quadro 1, página seguinte). Com este quadro podemos ter uma visão genérica dos fatores promotores de um envelhecimento ativo, mediante a área específica de estudo. Assim, por exemplo na perspetiva Biomédica, para se ter um envelhecimento ativo, aconselha-se a realizar uma alimentação saudável, realizar exercício físico, ter atenção com o peso, ir regularmente ao médico.

A promoção do envelhecimento ativo tem vindo a ser defendida em resposta ao problema do envelhecimento da população (Marques, 2012). A Comissão Europeia entende o envelhecimento ativo como *“uma estratégia coerente visando permitir um envelhecer saudável nas sociedades envelhecidas”*, mas para isso acontecer é necessário desenvolver um conjunto de práticas que são compostas por *“a educação e a formação ao longo da vida, o prolongamento da vida ativa, o adiamento da entrada na aposentação/reforma e, mais progressivamente, por conseguir que as pessoas idosas se tornem ativas durante a aposentação/reforma e realizem atividades que reforcem as suas capacidades e preservem a saúde”* (CE, 2002, pp. 6). Este elencar de práticas põe em evidência, sobretudo, a atividade, seja ela produtiva remunerada ou não. Sendo assim, a realização de atividade voluntariamente faz com que o envelhecimento se processe de uma forma ativa e como a atividade é efetuada por uma população que se encontra numa franja etária acima dos 65 anos, a esta mão-de-obra voluntária designa-se de *“voluntariado sénior”*.

Quadro nº 1 - Fatores promotores de um envelhecimento ativo

| Perspetiva | Fatores Promotores | Contributos |
|-------------------|--|--|
| Biomédica | <p><i>Alimentação saudável</i> (fracionada, rica em fibras, cálcio, ...)</p> <p><i>Manutenção do Índice Massa Corporal recomendado</i> (prevenindo a obesidade, risco cardiovascular, diabetes, ...)</p> <p><i>Atividade física regular</i> (manutenção do peso e da função cardiorrespiratória, fortalecimento do sistema músculo-esquelético ...)</p> <p><i>Ausência de consumos tóxicos</i> (álcool, tabaco, drogas, automedicação...)</p> <p><i>Redução de incapacidade</i></p> <p><i>Gestão do ritmo sono e vigília</i></p> <p><i>Vigilância de Saúde</i></p> <p><i>Diagnóstico precoce das patologias mais frequentes</i> (HTA, diabetes, D. Alzheimer e outras demências, depressão)</p> | WHO (2002); Spirduso (2005); Souza (2005); DGS (2006); Veríssima (2006, 2008) |
| Psicológica | <p><i>Preservar estilo de vida saudável</i> (de forma a reduzir a probabilidade de ocorrência de condições patológicas inerentes ao próprio envelhecimento)</p> <p><i>Manter visão otimista da vida</i> (pode ser uma forma efetiva de compensar as perdas que vão ocorrendo)</p> <p><i>Encorajar a adoção de soluções</i> (individuais e sociais flexíveis e adaptadas a cada caso)</p> <p><i>Realizar atividades enriquecedoras sob o ponto de vista cognitivo e intelectual</i></p> <p><i>Recorrer a estratégias que visem a continuada resiliência doself</i> (que facilitem e promovam a gestão do quotidiano com base num ajustamento à realidade)</p> <p><i>Prevenir o efeito das perdas</i> (pessoas, trabalho, estatuto...)</p> | Baltes e Baltes (1990); Fonseca (2004, 2005); Paúl (2007) |
| Sociológica | <p><i>Promover a participação social</i></p> <p><i>Cultivar e manter a integração em grupos sociais</i></p> <p><i>Prevenir o isolamento e a solidão</i></p> <p><i>Promover a proteção, a segurança e os cuidados</i> (necessários à manutenção de independência)</p> <p><i>Facilitar a acessibilidade a bens e serviços</i></p> <p><i>Identificar precocemente situações de pobreza</i></p> <p><i>Preparar a família para o processo de envelhecimento</i></p> <p><i>Preparar a “entrada para a reforma”</i></p> | Rodrigues e Terra (2004); Agostinho (2004); Quaresma (2004); Fernández-Ballesteros e Rodriguez (2004); Dool (2007) |
| Ecológica | <p><i>Reabilitar</i> (melhorar condições)</p> <p><i>Requalificar</i> (adaptar em função das necessidades e/ou capacidades)</p> <p><i>Restaurar</i> (preservar ambiente de referência)</p> <p><i>Proteger contra a exposição tóxica</i> (ex. uso de EPI)</p> | Carp (1984); Hawley (1996); Fernández-Ballesteros e Rodriguez (2004); Moen, Elder e Lucher (2001) |

Fonte: Loureiro (2011, pp. 52)

1.3 Voluntariado em Portugal

Para Shin e Kleiner (2003), voluntário é um indivíduo que oferece o seu serviço a uma determinada organização sem esperar uma recompensa monetária, serviço que origina benefícios ao próprio e a terceiros. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 2001), a atividade voluntária não inclui benefícios financeiros, é levada a cabo atendendo à livre e espontânea vontade de cada um dos indivíduos e traz vantagens a terceiros, bem como ao próprio voluntário. Na definição de voluntariado também *se encontram referências à distinção entre “voluntariado formal” e “voluntariado informal”*. *Um exemplo de voluntariado informal é o cuidar de vizinhos ou idosos, considerando-se voluntariado formal ao correspondente a comportamentos semelhantes mas institucionalmente enquadrados*. (Parboteeah, Cullenb & Lim, 2004, cit. Martins, 2012).

Esta atividade, bem conhecida pelos portugueses, operacionaliza-se de diferentes formas na nossa sociedade, como nos hospitais ou no apoio prestado aos sem-abrigo. Esta nobre tarefa de fazer bem ao próximo, sem esperar recompensas financeiras, era realizado embora não existisse enquadramento jurídico para a prática dessa atividade. Em 1998 foi publicada a Lei nº 71/98, de 3 de novembro, na qual se estabelecem as bases do enquadramento jurídico do voluntariado em Portugal. Com esta lei-quadro, tal como é explicado na Resolução nº 50/2000 publicada pelo Conselho de Ministros, procurou-se definir conceitos, direitos e obrigações dos/as voluntários/as, salvaguardando-se a liberdade associada à prática da atividade de voluntário. Nesta lei é definido o papel que o Estado atribui ao voluntariado quando, no Artigo 5º, define o seguinte princípio geral: *“O estado reconhece o valor social do voluntariado como expressão do exercício livre de uma cidadania ativa e solidária e promove e garante a sua autonomia e pluralismo”*. (Lei nº71/98, de 3 de novembro).

Além da definição de voluntariado a nível da legislação nacional, a Declaração Universal sobre o Voluntariado, vem também trazer a sua definição e o seu enquadramento legal. Assim, no artigo 2º da Lei nº71/98 de 3 de novembro, o voluntariado é definido como *“o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço do indivíduo, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas”*. Neste mesmo

artigo, especifica-se que “*não são abrangidas pela presente lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança*” (Lei nº71/98, de 3 de novembro). A legislação é muito clara relativamente a qualquer prática voluntária que seja considerada como voluntariado, tendo enquadramento jurídico. Ou seja, uma pessoa disponibilizar-se semanalmente para, por iniciativa própria, visitar regularmente idosos dependentes, como não tem enquadramento institucional, não é considerado atividade voluntária, segundo a legislação nacional em vigor.

A nível internacional, e como incentivo a tal ato, foi proclamando o ano de 2001, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, como o *Ano Internacional dos Voluntários*. Esta organização defende que “*a atividade voluntária não inclui benefícios financeiros, é levada a cabo atendendo á livre e espontânea vontade de cada um dos indivíduos e traz vantagens a terceiros, bem como ao próprio voluntário*” (UN, 2001, cit. Ferreira et al, 2008, pp. 44). Reforçando o valor intrínseco e social desta atividade, em 2011, é a vez da União Europeia definir esse ano como o *Ano Europeu do Voluntariado*.

Conforme explanado anteriormente, é importante explicar o que é, mediante a legislação nacional, considerado um voluntário/a. Indo ao encontro da Lei nº71/98, de 3 de novembro, já apresentada neste trabalho, esta define no artigo 3º como voluntário o *indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora*.

Sob a coordenação de Delicado e desenvolvido pelo Instituto de Ciências da Universidade de Lisboa, a Comissão Nacional para o Ano Internacional do Voluntariado publica em 2002, para o Ano Internacional dos Voluntários o primeiro grande estudo de “*Caraterização do Voluntário em Portugal*”. Embora, entretanto, vários trabalhos tenham sido efetuados sobre o voluntariado, mas nenhum com esta representatividade. Destaca-se um outro trabalho, da mesma autora volvidos cerca de 10 anos, que expõe uma avaliação dos bancos locais de voluntariado, que chegou à conclusão que “*existe um desfasamento generalizados entre a oferta e a procura de voluntariado. As candidaturas de voluntários tendem a ser em volume bastante superior às candidaturas*” (Delicado, 2013, pp.174). Portanto, existe ainda muito trabalho na organização dos Bancos Locais de Voluntariado, para dar respostas mais eficiente às solicitações efetuadas localmente.

Será, no entanto, o trabalho de 2002 que continua a ser o mais abrangente, afigurando-se o mais representativo a nível nacional, com uma taxa de resposta de 38%. A autora, nesse estudo, compara as taxas de voluntariado em Portugal com outros países europeus, chegando à conclusão de que aquelas são claramente baixas (Delicado, 2002). Como interpretação deste facto, a autora dá-nos várias possíveis razões, de entre as quais se pode destacar o facto de Portugal ter uma *democracia muito tardia*, que surge após um regime que não incentivava a participação associativa de forma livre e autónoma. Além disso, Portugal evidenciava, na altura, uma *cultura cívica muito incipiente*, facto passível de se verificar no pequeno envolvimento em atividades associativas e em manifestações políticas (Delicado, 2002). A disponibilidade e capacidade das instituições para receber os voluntários/as constituía outro fator explicativo dessa baixa participação, já que à data da publicação do estudo, não existia propriamente um programa de recrutamento e acolhimento de voluntários/as, o qual ocorria maioritariamente através das redes sociais das pessoas. (Delicado, 2002).

Todo este cenário apresentado há mais de uma década, é reconfirmada há cerca de 2 anos no estudo “*Alguns dados relativos ao Voluntariado em Portugal*”, apresentado em 2011 pela ENTRAJUDA – Apoio a Instituições de Solidariedade Social, no qual se verifica que 39.8% do/as voluntários/as chegam às instituições através de familiares e amigos/as e 29.7% pelas paróquias (ENTREAJUDA, 2011). Por sua vez, o “*Estudo sobre Voluntários: Contextos e conclusões*”, apresentado no mesmo ano pela Fundação Eugénio de Almeida vêm reconfirmar os baixos níveis de participação da população portuguesa em atividade de voluntariado. Este estudo em particular recorre a dados do *Eurobarómetro* 2011 para mostrar que Portugal tem uma participação em voluntariado que ronda os 12%, sendo a média europeia de 24% (Serapioni, 2011).

Numa tentativa de caracterizar sociodemograficamente os voluntários portugueses e segundo o estudo de 2002, os resultados levam-nos a não falar de um perfil de voluntário, mas sim de vários perfis considerando a multiplicidade de situações e pessoas encontradas. A representação do número de voluntários em função do género é muito próxima, contrariamente à ideia que são as mulheres que mais se dedicam ao voluntariado. O estudo lançado em 2011, pela ENTRAJUDA, demonstra, por exemplo, que 34.9% dos voluntários tem entre 56 e 65 anos e 21.6% têm mais de 65 anos, enquanto 32.9% têm entre 26 e 55 anos e apenas 10.7% estão entre os 15 e 25 anos. Quanto às habilitações académicas destacam-se as pessoas que terminaram o liceu (39.6%), sendo pouco significativa a diferença entre as pessoas que têm um curso

superior (30.7%) e os que têm o ensino básico (29.7%). Em relação à situação perante o trabalho o estudo demonstra que 41.6% dos voluntários são aposentados/reformados (ENTRAJUDA, 2011).

Ao tentar comparar este estudo lançado em 2011 e o supramencionado estudo de 2002, existem algumas diferenças nos âmbitos e metodologias dos estudos, pelo que as diferenças devem ser interpretadas com cautela. É, pois, necessário ter presente que estes estudos partem de amostras com abrangências diferentes, sendo que o mais recente limita a sua amostra a Instituições de Solidariedade Social e o outro, realizado em 2002, tem na sua amostra uma multiplicidade de instituições que acolhiam voluntários. Só este aspeto poderá fazer com que os resultados encontrados fossem diferentes.

1.3.1 Voluntariado sénior

O conceito de voluntariado sénior, diferencia-se do de voluntariado, somente pela classe etária da população que exerce essa tarefa. Tomas et al. (2002) entendem que o conceito de *idosos/as voluntários/as* ou de *voluntariado sénior* integra pessoas autónomas, com mais de 65 anos e que dedicam o seu tempo a atividades sociais não remuneradas, por escolha livre, e com um elevado grau de compromisso. Estas atividades são realizadas extra-contexto das suas relações mais próximas (familiar e de amizades) e integradas em instituições.

Tendo presente que os idosos são um dos grupos etários de voluntários mais expressivos no panorama português, a Comissão para o Ano Internacional dos Voluntários, em 2001, publicou um trabalho exploratório de caracterização desta população em particular, especificamente na área de ação social e na região de Lisboa. Esse estudo, realizado por Antunes no mesmo ano, embora apresentasse algumas limitações metodológicas em termos de representatividade do grupo em causa, permitiu identificar vários fatores e condições que podem estar na base da tomada de decisão dos idosos para a prática de voluntariado. Assim, segundo as conclusões deste autor, a *classe social* é uma condicionante para que os idosos se envolvam em atividades de voluntariado, existindo alguns fatores que podem inibir a participação dos idosos de *classes sociais baixas* em atividades de voluntariado, nomeadamente o poderem ter mais tarefas familiares para desempenhar, mais necessidade de contribuir financeiramente para o agregado familiar, mais dificuldade em obter informação sobre atividades de voluntariado e o facto de se

considerarem incapazes de realizar tarefas de voluntariado (Antunes, 2001). O autor entende que esta franja populacional manifesta-se menos interessada em fazer voluntariado devido a receios de não estarem capazes de responder aos desafios propostos e, também, devido à sua posição social. Por outro lado, o autor evidencia aspetos que podem ser potenciados por pessoas que designa como pertencentes a *classes sociais mais baixas*, como o facto de serem muito dedicados e terem uma grande capacidade de serviço aos outros, serem responsáveis relativamente ao trabalho voluntário que assumam e terem mais disponibilidade para a realização de determinadas tarefas (Antunes, 2001). Por sua vez, as pessoas que o autor refere como pertencentes a *classes sociais mais elevadas* reconhecem com maior facilidade o valor do voluntariado, valorizam estas iniciativas, tendo mais facilidade no acesso a informação sobre estas atividades. Porém, Antunes (2001) refere que estas pessoas terão menos disponibilidade para se colocarem ao serviço dos outros, podendo ter também alguns preconceitos relativamente ao trabalho desenvolvido e às condições em que este se realiza, demonstrando ainda a eventual falta de hábito de integração em organizações com regras de hierarquia com base nas competências. Para o autor, serão as *classes médias e médias altas* onde os idosos estarão mais aptos a responder a propostas de voluntariado ou a oferecerem-se para as desempenhar, sendo que algumas pessoas aproveitarão o voluntariado para potenciar capacidades profissionais enquanto outros preferirão tarefas totalmente novas (Antunes, 2001).

O *contexto organizacional do voluntariado*, ou seja, a instituição onde se vai efetuar o serviço voluntário, a identificação com o trabalho que se desenvolve e até o bom relacionamento e a partilha de ideais que se tem com os dirigentes das instituições, são variáveis que também influenciam a decisão dos idosos relativamente à realização de trabalho voluntário (Antunes, 2001). As *condições concretas do trabalho voluntário* também influenciam nas opções dos idosos relativamente ao voluntariado. Só o facto de os idosos terem informação precisa sobre as tarefas que se espera que realizem, pode ser crucial para poderem assumir compromissos de acordo com as suas capacidades e competências. Por fim, este autor entende que a *preparação próxima para o voluntariado* pode ser uma mais-valia para o voluntariado realizado pelos idosos, na medida em que o facto de ser assegurada formação aos voluntários, pode ser um método de integração e, ao mesmo tempo, de reconhecimento da utilidade do seu trabalho e o seu sentido, bem como da sua importância (Antunes, 2001).

Devido a não haver muitos estudos sobre o voluntariado sénior em Portugal e a realidade Espanhola se afigurar até certo ponto próxima à realidade portuguesa pela proximidade territorial e de vivências sócio-culturais, explora-se aqui um estudo realizado junto de voluntários espanhóis. Assim, Tomás et al. (2002) referem que os/as idosos/as se dedicam a diversos tipos de atividades enquanto voluntários/as, categorizando-as em nove grandes categorias (pp. 110): 1- Conservar a memória coletiva; 2- Transmitir o folclore e culturas populares; 3- Preservar laços intergeracionais extrafamiliares; 4- Envolvimento em problemas sociais, políticos e económicos; 5- Defesa dos interessados dos idosos e da sociedade; 6- Cuidar de outras pessoas; 7- Fazer companhia e visitas; 8- Realizar tarefas domésticas noutros lugares; 9- Ser tutor de um idoso. Além de categorizar as atividades de voluntariado, os mesmos autores apresentam um conjunto de características associadas aos voluntários idosos espanhóis: dispõem de um contexto propício e próximo para a participação; não saciam a sua vontade de atividade com a família e o lazer; têm um passado mais ou menos implicado (têm um nível de consciência social médio alto), no sentido de se preocuparem com os outros; têm um elevado nível de autonomia; têm uma maior liberdade e tempo disponível. Podemos verificar, que estas características apresentadas por estes autores, de uma forma geral, vão ao encontro da caracterização apresentada por Antunes (2001), confirmando as semelhanças entre os dois países nesta matéria.

Léon e Diaz-Morales (2009) à semelhança de Jirovec e Hyduk (1998), defendem que a classe social é um fator que medeia a relação entre o voluntariado e o bem-estar psicológico, em virtude de que *“um elevado nível de rendimentos pode gerar um nível de vida alto e a possibilidade de tempo livre disponível para participar em atividades de voluntariado. Por outro lado, o nível educativo associa-se com o desenvolvimento de habilidades essenciais para o voluntariado organizacional (...). Estas duas variáveis em conjunto promovem uma inclinação para o desenvolvimento do voluntariado e aumenta o bem-estar psicológico deste tipo de voluntariado ao aumentar as oportunidades de desenvolver, por exemplo, experiências voluntárias emocionalmente satisfatórias”*. (Jirovec & Hyduk, 1998, cit in. Léon & Diaz-Morales, 2009, pp. 377).

Léon e Díaz-Morales (2009), evidenciam o crescente número de pessoas idosas e/ou aposentadas/reformadas que se dedicam ao voluntariado. Estes autores associam este facto, aos maiores níveis de escolaridade dos idosos aposentados /reformados atuais, tendencialmente crescentes, à melhoria da qualidade de vida das pessoas, que está relacionada com este aumento da escolaridade, e consequentemente, à melhoria do seu

estado de saúde. Em simultâneo, têm vindo a verificar-se algumas mudanças estruturais que acabam por ter implicações nesta dinâmica, nomeadamente a emergência de uma “*ética de estar ocupado*”, que vem reforçar a importância das pessoas se manterem ativas, a melhoria progressiva da atitude pública relativamente ao envelhecimento e o aumento das oportunidades de participação voluntária, em instituições públicas e privadas.

1.3.2 O que motiva os seniores a realizar o voluntariado?

A compreensão do que motiva as pessoas a dedicar-se às atividades de voluntariado tem vindo a desencadear interesse de investigadores de várias áreas. Delicado (2002), por exemplo, no trabalho já várias vezes citado, concluiu que as motivações dos voluntários portugueses para esta prática são variadas, prevalecendo motivações de índole religiosa e a referência ao bem-estar pessoal que o voluntariado proporciona. Segundo as conclusões desta autora, o voluntariado não é um ato puramente altruísta, tendo muitas vezes a satisfação de necessidades e interesses dos voluntários (espirituais, materiais, simbólicas) um lugar significativo quando se tenta compreender as suas motivações. O estudo apresentado pela ENTRAJUDA (2011) vai também no mesmo sentido quando apresentam as principais motivações encontradas e identificam que 50% dos inquiridos referem fazer voluntariado para “bem-fazer”, justificação logo seguida pela “realização pessoal” (33.7%).

A personalidade é, também, um dos fatores que interfere com as motivações para a realização de trabalho voluntário. Na altura de procurar e escolher uma atividade voluntária, alguns estudos apontam os traços de personalidade, no sentido de os indivíduos serem mais direcionados para o outro e para o bem-estar dos outros, que vão determinar a opção efetuada (Schmit et al., 2003). Adicionalmente, metas individuais dos próprios voluntários detêm um lugar relevante na definição das motivações em relação ao voluntariado (Lathan & Pinder, 2005), pois o voluntariado pode ser um meio para se atingir o bem-estar do voluntário. Assim, não se pode ignorar as características pessoais do voluntário como fatores de influência das motivações, até porque elementos como valores, normas e crenças pessoais estão, implícita e explicitamente, envolvidos no momento de optar, ou não, por exercer a atividade de voluntário, o mesmo acontece

com variáveis contextuais, como por exemplo condições económicas, a educação, o próprio sistema legal (Steers & Sanchez-Runde, 2005).

Quadro nº 2 – Motivações para o Voluntariado
(adaptado de Ferreira, Proença & Proença, 2008)

| | |
|---------------------------------------|---|
| <i>Altruísmo</i> | Ajudar os outros, fazer algo que valha a pena; sentido de missão; a organização ajuda aqueles que precisam, preocupação com a natureza; forma de solidariedade |
| <i>Pertença</i> | Contato social, que incluem o fazer novos amigos, conhecer pessoas, ou o sentido de pertença, bem como o divertimento e viajar, o ser aceite na comunidade e contatar com pessoas que têm os mesmos interesses. |
| <i>Ego e Reconhecimento Social</i> | Interesse nas atividades da organização, a preencher o tempo livre com mais qualidade, os sentimentos de auto-estima, confiança e satisfação; respeito e reconhecimento, e os contatos institucionais. |
| <i>Aprendizagem e Desenvolvimento</i> | Novos desafios, experiências, aprender a ganhar experiência, possibilidade de poder continuar a exercer uma profissão e enriquecimento pessoal e alargar horizontes |

Embora estes autores não se refiram diretamente ao voluntariado sénior, Wilson (2000), relaciona as motivações para o voluntariado com as necessidades de reconhecimento social, autoestima e de autoatualização, enquanto Ferreira, Proença e Proença (2008), apresentam quatro tipos de motivações para o voluntariado (inspiradas na Teoria de Maslow, 1943, 1987) e expostas no quadro seguinte (quadro 2), as quais não são estanques, já que podem surgir motivos que podem situa-se em duas ou mais categorias. Okun e Schultz (2003) procuraram relacionar as motivações para o voluntariado e a idade, tendo como ponto de partida *The functional Theory of MTV*, ou seja, a *Teoria funcional das motivações para o voluntariado*, a partir da qual Clary et al. (1998), também citados por autores como Okun e Schultz (2003) e por León e Diaz-Morales (2009), identificaram seis motivações que podem ser o impulso para a realização de voluntariado: (i) *A Carreira*, o voluntariado é considerado um meio para ganhar experiência profissional. Os autores concluem que, quanto maior é a idade, menos relevantes se tornam estas motivações para a prática de voluntariado, confirmando a perspetiva de que as motivações para o voluntariado são influenciadas pelas “tarefas de vida”, experiências que os indivíduos vão tendo (Omoto et al., 2000, cit. Okun & Schultz 2003). (ii) *A Melhoria do ânimo*, contribuindo para o aumento da autoestima da pessoa e para o seu crescimento pessoal. Verifica-se que, com o aumento da idade, diminui a relevância deste motivo, de acordo com a noção de que à medida que as pessoas envelhecem vão ficando mais seletivas nas suas escolhas, conservando recursos

para investir nestas (Clary et al.,1998). (iii) *A Proteção*, na medida em que o voluntariado permite reduzir os sentimentos negativos da própria pessoa. Os autores concluem que não é evidente a relação entre esta motivação e a idade. (iv) *Motivação social*, a partir da qual o voluntariado é uma forma de fortalecer relações sociais. Esta motivação, segundo os autores, aumenta à medida que aumenta a idade dos voluntários. (v) *O Conhecimento*, compreendendo-se que, através do voluntariado, se pode aprender mais sobre o mundo, ter novas experiências e exercitar conhecimentos e habilidades. Também aqui os autores defendem que não é evidente a relação entre esta motivação e a idade. (vi) *Os Valores*, o voluntariado é entendido como meio para expressar ou agir por valores importantes, como os humanitários. Nos diversos grupos etários os voluntários partilham a necessidade de agir de acordo com os seus valores, não havendo aqui uma variação tendo por base a idade, encontrando-se diferenças relativamente ao sentido de obrigação para com a sociedade que manifestam. Este é evidenciado como o motivo mais preponderante para o voluntariado.

A estas categorias Okun e Schultz (2003) acrescentaram uma motivação adicional, o *Fazer amigos*, sendo que a relação entre esta motivação e a idade também não é linear, apesar de se ter verificado que se trata de uma motivação é mais presente no grupo de pessoas com mais de 70 anos do que no das pessoas com idades compreendidas entre os 40 e os 50 anos. Segundo os autores, os adultos na meia-idade não entendem o voluntariado como um meio de alargar a sua rede social, visto que esta está muito marcada por relações profissionais e familiares; já perante a reforma, as pessoas podem ver no voluntariado uma possibilidade de redefinir as relações sociais.

Okun e Schultz (2003) citam o estudo *Marriott Seniors Volunteerism Study* (1991), no qual era referido que cada 10 voluntários seniores no ativo existiam aproximadamente 3.4 voluntários latentes, isto é, pessoas que não eram voluntários mas que poderiam passar a ser se fossem convidados, bem como 5.9 voluntários condicionais, ou seja, pessoas que não faziam voluntariado mas que poderiam passar a fazer mediante determinadas situações, como por exemplo, se convidados para tal. Mediante estes resultados, ficou demonstrado que poderá existir um elevado número de potenciais voluntários seniores. E, embora seja um estudo com mais de 10 anos e relativo a uma realidade que não é a portuguesa, este poderá ser um indicador relevante para o incentivo à compreensão das motivações dos idosos para o trabalho voluntário. Com certeza que existem muitas pessoas idosas que poderiam estar interessadas em participar ou até promover atividades de voluntariado.

Martins (2012), realizou um estudo sobre *voluntários reformados: práticas de voluntariado na reforma*. Utilizou também a tipologia apresentada pelos autores, Ferreira e colaboradores (2008), para avaliar a motivação dos reformados que se dedicam ao voluntariado e chegou à conclusão, de uma forma muito destacada que a motivação para o voluntariado é de cariz *altruísta* e de *pertença*.

Capítulo II – Estudo Empírico

2.1. Contextualização do estudo

Após a visão teórica anteriormente exposta, e antes de apresentar o contributo empírico desta dissertação, é importante (i) prover uma breve contextualização do estudo, designadamente da instituição onde o mesmo foi desenvolvido e (ii) expor os princípios e reflexões metodológicas que pautaram todo o trabalho de investigação desenvolvido, nomeadamente aquelas expostas no *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (Quivy, 2008) sobre a pergunta de partida, a qual procurou ter por base as três qualidades (clareza, exequibilidade e pertinência), que o autor entende como fundamentais para que a questão seja o “norte” de todo o trabalho a desenvolver.

2.1.1. Serviços Sociais da Administração Pública: missão, beneficiários e serviços

Os Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP) são um serviço da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa e financeira, sob a tutela do Ministério das Finanças cuja criação, em Setembro de 2007, obedeceu aos princípios enformadores da ação social complementar – adequação, não cumulação e responsabilidade do Estado, visando a concessão, com carácter de complementaridade, de benefícios aos funcionários e agentes da Administração Pública numa perspetiva que garantisse a eficácia, eficiência e economia dos serviços (Decreto-Lei n.º 122/2007, de 27 de abril). Os SSAP têm, assim, por **missão**, assegurar a ação social complementar da generalidade dos trabalhadores da Administração Pública, com exceção daqueles que se encontrem abrangidos por outros serviços específicos de idêntica natureza. A ação social complementar visa prevenir, reduzir, ou resolver problemas decorrentes da sua situação laboral, pessoal ou familiar, que não sejam atendíveis através do regime geral de proteção social (Decreto-Regulamentar n.º 49/2007 de 27 de abril e Decreto-Lei n.º 122/2007 de 27 de abril).

Conforme *Decreto-Lei n.º 122/2007 de 27 de Abril*, são **beneficiários** titulares dos SSAP: (i) Os trabalhadores que se vinculem, por período superior a seis meses, a serviços da administração direta e indireta do Estado, independentemente da natureza do

vínculo; (ii) Os aposentados dos serviços referidos na alínea anterior; (iii) O pessoal em situação de mobilidade especial, nos termos previstos no respetivo diploma. São igualmente beneficiários familiares ou equiparados, os membros do agregado familiar dos beneficiários referidos, entendendo-se como agregado, o cônjuge, respetivos descendentes ou ascendentes a cargo. Esta definição está estipulada no *Decreto-Lei n.º 122/2007 de 27 de Abril*. Dentro da panóplia de **serviços** que os SSAP têm, existem 5 Centro de Convívio que estão localizados 3 em Lisboa e 2 no Porto. O horário praticado pelos Centros de Convívio é das 10.00 às 18.00 horas, de 2ª a 6ª feira e podem usufruir desses espaços, com suas atividades, todos os beneficiários dos SSAP.

2.1.1.1. Centros de Convívio do Porto

O(s) Centro(s) de Convívio do Porto (Vai celebrar o seu 33.º aniversário, no mês de Maio, o Centro de Convívio em Costa Cabral - CCCC - R. de Costa Cabral, n.º 1024, que é o mais antigo Centro dos SSAP em funcionamento na cidade do Porto, seguido do Centro de Convívio em Álvares Cabral - CCAC - R. de Álvares Cabral, n.º 351, o qual cumpriu o seu 9.º ano consecutivo ao serviço dos seus beneficiários.

Por estar outrora sob tutela do Ministério da Educação e ao serviço do pessoal docente e de outros funcionários dos quadros da rede escolar pública, o CCCC é, ainda hoje, localmente designado por muitos como tratando-se de “*a casa dos professores*”. O alargamento transversal e equitativo deste equipamento em prol de beneficiários vinculados a ministérios diversos assistidos pelos SSAP e, obviamente, com diferentes trajetórias e identidades profissionais, veio diversificar a população beneficiária deste equipamento. Por seu lado, no CCAC, a afetação aos SSAP dessas instalações após extinção dos Serviços Sociais da Presidência do Conselho de Ministros, veio congrega a uma população maioritariamente oriunda do Ministério do (Ex-)Ulamar, ex-funcionários do Ministério da Saúde sobretudo e, progressivamente, das demais tutelas, disponibiliza(m) ao seu universo populacional um conjunto de atividades.

As atividades que são propostas pelos responsáveis dos Centros de Convívio do Porto, são elaboradas mensalmente através de informação enviada para Lisboa, local onde se encontra a chefia direta que vai aprovar as atividades propostas para o mês seguinte ao que está a ser enviada a informação. Após a sua aprovação, serão publicitadas pelos beneficiários, mensalmente, *in loco* em suporte papel, tanto no Guia de Atividades como através de cartazes afixados nos painéis informativos, quer no(s) Centro(s) de

Convívio, quer na rede de refeitórios na cidade, quer no site dos SSAP www.ssap.gov.pt e do próprio Boletim Informativo dos SSAP. No Centro do Porto, as atividades que estão à disposição dos beneficiários dos SSAP podem-se dividir em atividades fixas e de ambulatório, conforme se pode ver no quadro seguinte:

Quadro nº 3 – Atividades do CC Porto

| Atividades Fixas | Atividades Ambulatórias |
|---|--|
| Hatha Yoga; Yoga das cadeiras; Yoga de Relaxamento; Neuróbica; Neurofitness; Desenho; Artes Decorativas; Inglês (iniciado e avançado); Literatura; Literatura Universal; Grupo Canto Coral; Dança; Cavaquinhos Iniciados, Cavaquinhos Juniores; Cantata/Tocata; Lendo Aprendendo; Dança Clássica; Tardes Dançantes; Bilhar; História do Porto; Enigmas da História; Danças de Salão; Ginástica Geriátrica; Manualidades (iniciados e avançados); Trabalhos; Francês; Escultura; Poesia Portuguesa; História Universal; Arte e Decoração; Cultura Britânica; Engenharia e Arte de Papel; Pé de Dança com Discos Pedidos; História dos Sítios, História do Porto; Ginástica Geriátrica; Filosofia; Iniciação ao Alemão; Pintura a Óleo e Técnicas de Relaxamento. | <p>CCCC: Refletindo (todas as primeiras segundas-feiras); Festa dos Aniversariantes (todas as primeiras quartas feiras); Tertúlia (todas as segundas-feiras); Tardes Dançantes (todas as quartas-feiras); Tarde de Cinema (todas as terceiras segundas-feiras); Bilhar Livre (acesso livre mediante a sua não ocupação).</p> <p>CCAC: Hora Livre (todas as primeiras terças feiras); Chef Pantagruel (todas as segundas terças feiras); Chá das Três (dia variável); Poesia Vadia (todas as segundas e sextas-feiras); Cinema (todas as terceiras e quintas-feiras); Karaoke (todas as quartas e segundas-feiras); Jogos do Mundo (todas as quartas-feiras); Festa dos Aniversariantes (todas as últimas quintas-feiras do mês).</p> |
| Outras Atividades | |
| Fins-de-semana sénior (planeado e operacionalizado pelo CC Porto) Férias séniores (planeado e operacionalizado por Lisboa (sede)) Passagens de ano sénior (planeado e operacionalizado por Lisboa (sede)) Formação sénior (planeado por Lisboa e operacionalizado pelo CC Porto) | |

2.1.1.2. Atividades fixas

São orientadas por professores voluntários, também beneficiários dos SSAP, que disponibilizam o seu tempo, transmitindo os seus conhecimentos adquiridos ao longo de anos, quer na profissão que exerciam, quer em atividades que foram desenvolvendo nos seus tempos livres quando ainda estavam no ativo. Esse conhecimento é partilhado pelos seus pares dentro do Centro de Convívio, o qual funciona num horário pré-estabelecido com o coordenador do Centro de Convívio, com o professor voluntário e durante um ano letivo, e sempre da mesma maneira com uma turma que lhe está adstrita. Esta população que oferece o seu trabalho gratuitamente aos seus pares, assumindo uma atividade de voluntariado e que são responsáveis pela administração de

uma atividades dentro do Centro de Convívio, constitui o objeto de estudo da presente dissertação.

Nestas atividades há uma procura muito superior ao número de lugares que existem para cada turma. Nesse sentido, existiu a necessidade de desenvolver regras de funcionamento, que foram trabalhadas com os elementos que frequentam o Centro de Convívio e que se encontram afixadas nos *placards* da instituição para lembrar aos beneficiários o que os espera sendo participantes, ou que estão em listas de espera para realizarem uma atividade fixa. Por exemplo, uma das regras para minimizar a falta de incentivo na candidatura à atividade fixa é por duas faltas não informadas/justificadas o beneficiário perder o lugar na turma, avançando a coordenação do Centro com o contacto com o elemento que se encontre em primeiro lugar na lista de espera. Este procedimento faz com que os elementos que se encontram a desenvolver a atividade, sejam cumpridores do seu compromisso com o professor voluntário e, assim, tenham mais respeito pelo trabalho voluntário que este realiza.

2.1.1.3. Atividades ambulatorias

Estas atividades são propostas mensalmente, são realizadas uma vez por mês e são repetidas todos os meses do ano. É exemplo de uma atividade ambulatoria, “o refletindo”, que se faz uma vez por mês, todas as primeiras 2^a feiras, e que pretende auscultar os beneficiários sobre as atividades que pretendem ver desenvolvidas nos Centros, e que podem ser englobadas na proposta no mês seguinte. Desta forma, a comunidade de beneficiários sente que o que é discutido na atividade ambulatoria é tido em conta nas atividades propostas no Centro, garantindo-se a participação ativa de todos os beneficiários do Centro que estiverem interessados. Esta atividades consiste na reflexão conjunta entre os técnicos dos SSAP e os seus beneficiários que, de uma forma voluntária e variável de mês para mês, vão participar na planificação de atividades ambulatorias para o Centro de Convívio. Nos restantes dias do mês que estiverem livres na ocupação ambulatoria, realizam-se atividades que podem passar por um passeio de um dia de viagem e outras visitas a locais culturais na cidade do Porto e arredores.

O procedimento de acesso a estas atividades, realiza-se no lançamento das atividades ambulatorias, todas as últimas quintas-feiras de cada mês, na altura da Festa dos Aniversariantes, no Centro de Álvares Cabral. As atividades são afixadas em ambos os Centros do Porto e as atividades antes de iniciar a Festa de Aniversariantes são lidas em

voz alta por parte da equipa dos SAAP a todos os beneficiários que participam nessa atividade. Desde esse momento os beneficiários estão em condições de se inscreverem nas atividades ambulatoriais que, por vezes, são de inscrições limitadas, têm um custo na sua participação que é efetuado no ato da inscrição e têm prazos de inscrição muito bem definidos para se realizarem. O processo das atividades ambulatoriais serem lidas em voz alta para todos os beneficiários por parte da equipa dos SSAP, repete-se na primeira quarta-feira de cada mês, na Festa dos Aniversariantes do Centro de Convívio de Costa Cabral. Os beneficiários podem e devem escolher e participar nas atividades em ambos os Centros do Porto. Assim, o mesmo beneficiário pode ir às duas Festas de Aniversariantes de cada Centro. A equipa dos SSAP também faz esta ponte para não haver separação por partes dos beneficiários que frequentam mais um Centro que o outro. Todos têm os mesmos direitos e deveres em ambos os Centros de Convívio do Porto.

2.1.1.4 Outras atividades

1. Fins-de-semana sénior

Para rentabilizar os vários equipamento de lazer que os SSAP têm, o(s) Centro(s) de Convívio têm organizado fins de semana sénior. Há a organização de fins-de-semana para os equipamentos dos SSAP, em regime de tudo incluído, onde se aposta em visitas culturais e degustação gastronómica típica do local onde se efetua essa deslocação. A duração desta atividade é de três dias, havendo a saída do Porto às sextas-feiras após almoço e a chegada aos Domingos no final da tarde. Tendo o SSAP vários equipamentos de lazer espalhados pelo país, existem um conjunto de atividades anuais que são projetos para os beneficiários do(s) Centro(s) de Convívio do Porto, mas são planeadas na sede em Lisboa, nomeadamente:

2. Férias sénior

Decorrem nos períodos baixos do ano turístico, pois os CC Porto são locais de difusão de informação e algum auxílio na elaboração da candidatura para essas atividades para Lisboa, a nível nacional. Ou seja, nesta atividade vão beneficiários de Lisboa e Porto, possibilitando um convívio e troca de experiências vivenciadas nos seus Centros de Convívio que frequentam.

3.Passagem de ano sénior

Atividade que funciona nos mesmos moldes que as Férias Sénior. Existem vários locais onde os beneficiários se podem candidatar para realizarem a sua passagem de ano e a sua candidatura é efetuada para a Lisboa. Os CC Porto são novamente locais de difusão de informação e auxílio na elaboração da candidatura, para essa atividade.

4. Formação sénior

Distribuindo-se pelo Centro em Costa Cabral e pelo Centro em Álvares Cabral de forma diferenciada, a Formação Sénior funciona em ambos os equipamentos em salas exclusivas e equipadas para o efeito (apesar de a calendarização e horários diferirem, os cursos informáticos ministrados são similares) além da formação informática, está a dar os primeiros passos, também, a formação temática. Ou seja, como os cursos de informática (Word, Excel, Powerpoint, Facebook, Fotografia Digital, Web...) já existem há algum tempo e são transversais a toda a população dos Centros, existe a necessidade de formação em outros domínios para além das novas tecnologias.

2.2 Objetivos do estudo

Com este trabalho pretende-se contribuir para encontrar algumas respostas para a seguinte pergunta: *O que leva ao voluntariado na aposentação?* Com base nesta interrogação procura-se compreender as principais razões que levam os beneficiários aposentados de um serviço específico do Porto (Serviços Sociais da Administração Pública) a participar em atividades de voluntariado na sua instituição. No seguimento deste objetivo geral, foram formuladas três hipóteses em torno das quais se procurou desenvolver a investigação: (1) a entrada na aposentação é percecionada como um problema, vindo o voluntariado minimizar esse sentimento negativo; (2) as trajetórias de vida estão intimamente ligadas com a realização de trabalho voluntário; (3) o trabalho voluntário é um contributo para a identidade positiva dos indivíduos após a aposentação.

2.3 Metodologia

Tendo em conta que o autor do presente trabalho realiza as suas tarefas laborais num Centro de Convívio de Aposentados da Administração Pública e é funcionário do mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP), e que os estudos realizados sobre o voluntariado sénior em contexto estatal são ainda em número reduzido em Portugal, entendeu-se que faria todo o sentido desenvolver esta primeira aproximação à problemática no seu local de trabalho. Além de razões de conveniência para o investigador, associam-se outras de interesse para a própria instituição a quem pertence o CC Porto, os SSAP, que pretendem obter mais informação sobre as atividades de voluntariado desenvolvidas, nomeadamente as motivações presentes e seu funcionamento na óptica dos participantes. Assim, após a autorização dada pelo Sr. Presidente dos SSAP para que o estudo fosse efetuado no Centro de Convívio, começaram-se a reunir as condições para que o mesmo fosse efetuado.

Segundo Deshaies (1992), as metodologias científicas de recolha de dados são mais ou menos eficazes mediante o complemento da observação e existem duas grandes orientações possíveis: uma abordagem quantitativa, do tipo matemática e estatística, que apela à medida e aos instrumentos de medida; e uma abordagem qualitativa, de natureza “humanista”, no sentido em que são principalmente utilizadas técnicas documentais, nas quais o foco vai para a palavra e os testemunhos dos sujeitos. Nesta investigação, optou-se por uma abordagem metodológica de índole qualitativa. O uso deste método permite que os voluntários seniores possam descrever as suas próprias experiências dentro do contexto das suas vidas e, desta forma, permite que o teor da informação recolhida seja mais rica e de maior interesse para os objetivos desta dissertação.

Flick (1995, pp. 1), considera que o método qualitativo “*vai-se firmando no campo das Ciências Sociais (...) dispõe hoje de uma grande variedade de métodos, cada um dos quais parte de premissas diferentes e prossegue diferentes objetivos*”. Enquanto Bogdan e Biklen (1994, pp.47-50) clarificam as cinco grandes características da investigação qualitativa, que vêm justificar a pertinência da utilização desta metodologia neste estudo. A primeira característica enunciada por estes autores visa o facto de “*na investigação qualitativa a fonte direta de dados é o ambiente natural, constituindo o investigador o instrumento principal*” (pp. 47); segundo os autores, “*a investigação qualitativa é descritiva*” (pp. 48), portanto, os dados recolhidos são palavras, frases, pensamentos e representações das pessoas entrevistadas, e não são dados numéricos,

que depois é necessário interpretar; a terceira característica dada pelos autores prende-se com o facto dos “*investigadores qualitativos interessarem-se mais pelo processo do que simplesmente pelos resultados ou produtos*” (pp. 49); os autores referem ainda que “*os investigadores qualitativos tendem a analisar os seus dados de uma forma indutiva*” (pp. 50) e, finalmente, acrescentam que “*o significado é de importância vital na abordagem qualitativa*” (pp. 50).

Neste estudo, todos os dados foram recolhidos no CC Porto, local onde os seniores desenvolvem o seu voluntariado. Cada entrevista foi tratada individualmente, fazendo-se que o conteúdo de cada uma delas fosse orientado para os objetivos delineados - compreender as motivações e representações do voluntariado para as pessoas entrevistadas. Tendo em conta que os estudos empíricos sobre esta temática não são abundantes, nomeadamente em relação à particularidade de se tratar de um trabalho voluntário efetuado por aposentados para aposentados, a procura de respostas assentou numa perspetiva exploratória, assente na realização de várias questões a vários voluntários que exercem funções distintas na instituição. A auscultação da população envolvida sobre uma atividade específica, o voluntariado, procurou ouvir, compreender e depois problematizar conceptualmente o que pensam estes aposentados/reformados que exercem o voluntariado em condições e num contexto específicos.

2.3.1 Constituição da amostra

A população considerada neste estudo é a população que frequenta o Centro de Convívio do Porto, portanto, aposentados da Administração Pública, nomeadamente aqueles que neste equipamento desenvolvam atividades de voluntariado para os outros beneficiários do Centro. A amostra para este estudo, teve como princípio de escolha a abrangência de todo o tipo de voluntariado sénior que se desenvolve no Centro de Convívio do Porto, já que muitos professores voluntários realizam as suas tarefas em ambos os Centros (Costa Cabral e Álvares Cabral). Neste Centro em particular, realizam-se várias modalidades de voluntariado sénior, ou seja, existem aqueles beneficiários que são só “professores voluntários”, em que oferecem uma atividade (modalidade 1); outros que pertencem ao “grupo de trabalho”, um grupo que ajuda o coordenador do centro na realização de atividades (modalidade 2); e outros beneficiários que acumulam os dois tipos de atividades de voluntariado: são professores voluntários e integram um grupo de trabalho (modalidade 3). Assim, escolheu-se três

elementos de cada uma destas modalidades de modo a contemplar todo o tipo de Voluntariado Sénior que é efetuado no Centro de Convívio do Porto dos SSAP. O quadro seguinte (quadro 4) provê uma descrição sumária dos elementos integrantes em cada um desses grupos/modalidades de voluntariado.

Quadro nº 4 – Descrição da Amostra

| Professores Voluntários | Grupo de Trabalho | Grupo de Trabalho e Professores Voluntários |
|---|--|--|
| 1 Homem; 2 Mulheres | 3 Mulheres | 1 Homem; 2 Mulheres |
| Médias de Idade: 74 anos (DP = 6.6) | Média de Idade: 69 anos (DP = 6.6) | Média de Idade: 69 anos (DP = 0) |
| Habilitações: Lic., Lic. 12º ano (correspondente) | Habilitações: Lic., Lic. Magistério primário | Habilitações: Magistério primário |
| Profissão quando no ativo: professores (2) e chefe de secretaria (1) | Profissão quando no ativo: professores (3) | Profissão quando no ativo: bancário (1), professores (2) |
| Média de tempo de Voluntariado no Centro: 9 anos (DP = 6.3) | Média de tempo de Voluntariado no Centro: 10 anos (DP = 2.9) | Média de tempo de Voluntariado no Centro: 13 anos (DP = 1.9) |
| Com quem vivem: acompanhados (2) e sozinho (1) | Com quem vivem: acompanhado (1) e sozinho (2) | Com quem vivem: acompanhados (3) |
| Relações familiares assíduas: todos têm contato com os filhos semanalmente | Relações familiares assíduas: todos têm contato com os filhos semanalmente | Relações familiares assíduas: todos têm contato com os filhos semanalmente |
| Existência de voluntários nas relações pessoais: 2 na área da saúde (hospitais) | Existência de voluntários nas relações pessoais: 2 na área da saúde (hospitais), 1 na área social (IPSS) | Existência de voluntários nas relações pessoais: 2 na área da saúde (hospitais), 1 na área social (IPSS) |
| <p>Total de Voluntários Sêniors: 9 Média de Idades Total dos Voluntários Sênior: 71 anos (DP = 5.9) 2 Homens e 7 Mulheres Dos 9 elementos, 6 vivem acompanhados e 3 vivem sozinho Todos têm relações familiares assíduas com os filhos e outros elementos da família próxima Todos têm voluntariado nas suas relações pessoais, na sua maioria na área da saúde (em Hospitais); apenas 1 caso é que não tem ninguém que realize voluntariado.</p> | | |

No total, a amostra é constituída por nove voluntários seniores, dos quais dois são homens e sete são mulheres. A média de idades total da amostra é de 71 anos. Todos os voluntários foram trabalhadores do Ministério da Educação, exceto um elemento que iniciou a sua carreira como professor primário mas reformou-se da banca. O elemento que trabalhava como chefe de secretaria estava muito ligado à formação de pessoal de secretaria de outras escolas. Dentro desta amostra, incluem-se três viúvos, cinco casados e um divorciado, todos a morar no Porto ou nas suas imediações. A maioria dos participantes refere ter pessoas amigas a realizar voluntariado, sobretudo em hospitais

com ligações à saúde. Todos apresentam ligações próximas com a família nuclear, embora três elementos vivam sozinhos.

2.3.2 Procedimentos de recolha e de análise dos dados

Os participantes para este estudo foram escolhidos mediante a sua prestação de trabalho voluntário dentro do CCP. Este tem na sua totalidade 33 Voluntários sénior a desenvolver as suas diversas atividades. Deste total de potenciais elementos da nossa amostra, e tendo em consideração que se procurou incluir representantes da prestação de voluntariado dos 3 níveis (“professor voluntário”, “grupo de trabalho”, “grupo de trabalho + professores voluntários”) que ilustram a totalidade de atividades e funções desenvolvidas no Centro em regime de voluntariado, contactaram-se 3 beneficiários aleatoriamente de cada nível. Assim, e após as autorizações para utilizar as instalações do Centro para efetivação do estudo (ver anexo 1) e com a concordância de cada elemento contactado (explanado na obtenção do consentimento informado dos participantes - ver anexo 3), foram agendados dois encontros individuais, previamente acordados com cada um dos voluntários, com um intervalo de 2 semanas. Estes dois momentos com cada um dos voluntários tiveram como objetivo a realização das entrevistas, as quais foram registadas em suporte áudio (primeiro momento), com uma duração média de 40min cada uma. Após este momento, as entrevistas foram transcritas na íntegra, no sentido dos entrevistados as lerem posteriormente e validarem o transcrito ou adicionassem / alterarem algum conteúdo que considerassem que deveria constar e não tivesse sido explanado (segundo momento).

Em consonância com o objetivo do estudo, a técnica de recolha de dados utilizada foi a entrevista semidirecta. No âmbito da metodologia das investigações qualitativas são estas as mais usadas (Flick, 1995). A importância da utilização deste tipo de entrevista, por oposição a uma entrevista estruturada, ou um questionário, com questões fixas e fechadas, é que esta permite uma maior probabilidade de aceder aos pontos de vista particulares do sujeito, e atingir uma maior compreensão e avaliação dos fatores em causa. O guião da entrevista (ver anexo 2) foi desenvolvido tendo por base a leitura de vários exemplares de guiões de entrevistas de outros estudos e tendo em vista a recolha de informação pertinente para este estudo em particular. De um modo geral, a entrevista encontra-se estruturada em 4 tópicos: caracterização socioprofissional do beneficiário, redes familiares, histórico pessoal de voluntariado e experiência atual do voluntariado

no CC Porto (com ênfase para a auscultação da perceção de reconhecimento social na instituição mercê das atividades desenvolvidas e de um envelhecimento diferenciado). Importa referir que para ter a certeza que a informação solicitada era de fácil compreensão para os entrevistados, foi realizada uma entrevista piloto para verificar a adequabilidade do guião da entrevista. A entrevistada, professora voluntária sénior no CC Porto, não apresentando sugestões de alteração significativa ao guião, pelo que acabou por integrar a amostra final do estudo.

Quadro nº 5 – Objetivo, hipóteses e categorias de análise do estudo

| | |
|--|---|
| <i>Objetivo</i> O que leva ao voluntariado na aposentação/reforma? | <i>Tema Geral</i> Motivações para o voluntariado |
| <i>Hipótese 1</i> A entrada na aposentação pode ser percecionada como um problema, vindo o voluntariado minimizar esse sentimento negativo. | <i>Categoria</i> Perceção da aposentação/reforma |
| <i>Hipótese 2</i> As trajetórias de vida estão intimamente ligadas com a realização de trabalho voluntário, nesta altura das suas vidas. | <i>Categoria</i> Trajetórias de vida ligadas ao voluntariado |
| <i>Hipótese 3</i> O trabalho voluntário é um contributo para uma identidade positiva e diferenciada dos indivíduos após a aposentação. | <i>Categoria</i> Identidade associada ao voluntariado |

Para tratamento dos dados recolhidos através das entrevistas semidirectas recorreu-se à análise de conteúdo. Esta técnica permite chegar “*ao rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade, resultando na elaboração de indicadores (...) que devem levar o pesquisador a uma segunda leitura da comunicação, baseada na dedução, na inferência*” (Cappelle, s/d cit in Martins, 2012). Assim, numa tentativa de operacionalizar o objetivo e as hipóteses do estudo, foram consideradas quatro categorias *a priori*: (i) motivação para o voluntariado; (ii) perceção da aposentação; (iii) trajetórias de vida ligadas ao voluntariado; (iv) identidade associada ao voluntariado. Os quadros a) ao i), (ver anexo 4), incluem estas categorias e têm indicações das entrevistas que estão relacionadas com cada uma das categorias criadas. Cada quadro representa um entrevistado e é um apanhado das entrevistas realizadas a cada voluntário dos CCP, distribuídos pelas quatro categorias criadas *à priori*, conforme quadro nº 5.

No âmbito do tema geral “motivação para o voluntariado” foram consideradas categorias de análise predefinidas, designadamente (i) altruísmo, (ii) pertença, (iii) ego e reconhecimento social, e (iv) aprendizagem e desenvolvimento, em linha com a tipologia utilizada por Ferreira et al (2008). De destacar que a estas categorias poderiam

acrescer outras naturalmente emanadas do discurso dos entrevistados (categorias emergentes), procedimento extensível às categorias de resposta referentes às hipóteses de trabalho (perceção da aposentação/reforma, trajetórias de vida ligadas ao voluntariado e identidade associada ao voluntariado), as quais foram desenvolvidas mediante expressividades dos entrevistados e similitudes encontradas nas entrevistas. Todas as categorias consideradas (criadas aprioristicamente ou emergentes) está devidamente ilustrado com excertos recolhidos nas entrevistas (anexo 5).

3. Resultados e sua discussão

O quadro 6 apresenta os três subgrupos da amostra com a categorização nos diversos itens considerados para comparação.

Quadro nº 6 – Resultados por grupo de voluntários

| | Professores Voluntários | Grupo de Trabalho / Prof. Voluntários | Grupo de Trabalho |
|--|---|---|---|
| Motivações para o voluntariado | Familiares; Ego e Reconhecimento Social; Pertença; Aprendizagem e Desenvolvimento; Humanização (2); Altruísmo | Familiares; Ego e Reconhecimento Social; Pertença; Aprendizagem e Desenvolvimento. | Familiares; Ego e Reconhecimento Social; Pertença; Aprendizagem e Desenvolvimento. |
| Perceção da aposentação/reforma | Continuidade/sem quebra; Necessidade de ocupação do tempo. | Continuidade/sem quebra; Necessidade de ocupação do tempo; Atividade/Saúde (2). | Continuidade/sem quebra (2); Necessidade de ocupação do tempo (1); Atividade/Saúde. |
| Trajetória de vida ligadas ao voluntariado | Sem experiência de voluntariado | Sem experiência de voluntariado | Sem experiência de voluntariado; Com experiência prévia (1) |
| Identidade associada ao voluntariado | Eminentemente profissional; Assume claramente o prestígio (1); Recusa do prestígio (2). | Eminentemente profissional (2); identificação com o CCP; Não assumem claramente o prestígio | Identificação com o CCP; Não assumem claramente o prestígio |

Os três subgrupos de voluntários séniores analisados, embora sejam representativos de todo o tipo de voluntariado que se efetua no Centro, mediante as semelhanças encontradas na informação recolhida nas entrevistas quanto ao seu conteúdo, leva-nos a considerar que o “grupo de trabalho/professores voluntários” e o “grupo de trabalho” podem ser perspetivados num único grupo de voluntários, mais abrangente. Portanto,

passamos a ter dentro da nossa amostra apenas dois subgrupos: o dos “Professores Voluntários” e o “Grupo de Trabalho”, aglutinando este último aqueles dois níveis de voluntariado.

De um modo geral, o primeiro diferencia-se do segundo devido ao tempo que disponibiliza ao centro, pois os professores voluntários estão envolvidos em mais projetos extra centro, fazendo com que a sua dedicação ao centro seja estritamente para as atividades em que estão envolvidos e nada mais. De um modo mais particularizado, e considerando o grande tema em análise neste trabalho, a motivação para o voluntariado, contata-se que para os dois grupos de prestadores de serviços voluntários, evidenciam-se diferenças nas categorias de análise dos grupos. Recorrendo à categorização utilizada pelos autores Ferreira, Proença e Proença (2008): Ego e Reconhecimento Social, Pertença, Aprendizagem e Desenvolvimento, tentou-se compreender as motivações para a prática do voluntariado sénior na aposentação /reforma. Para tal, efetuamos uma distribuição pela nossa amostra das categorias da tipologia destes autores (ver quadro 7). No entanto, na análise de conteúdo das entrevistas emergiram duas categorias complementares: Família e Humanização. A primeira categoria foi transversal à amostra, a segunda, Humanização, teve uma incidência somente na subamostra dos Professores Voluntários. Uma comparação destas categorias nos dois subgrupos de voluntários considerados encontra-se no quadro 7, o qual expõe excertos ilustrativos retirados das entrevistas.

De recordar o entendimento dado às categorias motivacionais para o voluntariado. Deste modo, por Familiares entendemos que tenham sido os familiares a motivar o voluntário a realizar as tarefas que se propõe fazer. Relativamente à categoria de Ego e Reconhecimento, os autores entendem que estão situados indicadores como “ *Interesse nas atividades da organização, o Preencher o tempo livre com mais qualidade, os Sentimentos de autoestima, confiança e satisfação; respeito e reconhecimento, e os Contatos institucionais*” (Ferreira, Proença & Proença, 2008, pp. 49). Na categoria motivacional Pertença, os autores entendem-na como sendo motivos ligados ao “*contato social, inclui fazer novos amigos, Conhecer pessoas ou o Sentido de pertença, bem como divertimento como viajar, o ser aceite na comunidade e contatar com pessoas que têm os mesmos interesses*” (Ferreira, Proença & Proença, 2008, pp. 49). No que diz respeito à categoria de Aprendizagem e Desenvolvimento, os autores entendem-na como “*novos desafios, experiencias, aprender a ganhar experiência, possibilidade de*

poder continuar a exercer uma profissão, enriquecimento pessoal e alargar horizontes.” (Ferreira, Proença & Proença, 2008, pp. 49).

Quadro nº 7 – Principais motivações para o voluntariado

| | Professores Voluntários | Grupo de Trabalho |
|--------------------------------|---|---|
| Famíliares | <p>“... no meu seio familiar... temos esse cariz de entreatajuda da solidariedade sem qualquer tipo de interesse.” MJ, 72 anos;</p> <p>“O meu filho diz que me faz bem. Portanto, mãe, tu continua sempre, enquanto possas continua”. FP, 83 anos;</p> | <p>“Eles (família) acham que me faz muito bem. Acham muito positivo” ZC, 69 anos;</p> <p>“Todos os meus filhos, toda a gente, Vê isso muito bem” FE, 69 anos;</p> |
| Ego e Reconhecimento Social | <p>“Que apesar de eu também poder transmitir, para mim também é benéfico ...procuramos, digamos, formas de ocupar o tempo” MJ, 72 anos;</p> <p>“... era uma coisa que me ia ocupar o tempo, num trabalho útil e isso dá-me conforto interior, e ainda por cima é uma área que eu gosto.” FP, 83 anos;</p> | <p>“ É envelhecer com qualidade. É importante isto porque estar ocupado...” RP, 69 anos;</p> <p>“... queria aumentar um pouco a qualidade de vida, daqueles com quem convivia e ao mesmo tempo, aumentar a minha” IL, 67 anos</p> |
| Pertença | <p>“...a convivência e o saber que existia um grupo de colegas que necessitavam de ter alguma ajuda.”FP, 83 anos;</p> | <p>“...achei que podia ocupar num espaço em que eu sentisse alguma pertença porque havia pessoas com os meus interesses.” IL, 67 anos;</p> |
| Aprendizagem e Desenvolvimento | <p>“ O gosto de continuar a ensinar e a poder transmitir os meus conhecimentos...”OB, 67 anos;</p> <p>“... a minha ocupação é ser professora voluntária...” FP, 83 anos;</p> | <p>“Eu acho que até adquirir novas competências que não tinha antes...” RP, 69 anos;</p> <p>“ Culturalmente acho que aprendi coisas, fez-me descobrir outras para as quais julgava que não tinha capacidade.” IL, 67 anos.</p> |
| Humanização | <p>“...dar sem ser monetário. A humanização das coisas...”OB, 67 anos</p> <p>“... existe um relacionamento humano excepcional...”FP, 83 anos.</p> | --- |
| Altruísmo | <p>“...eu acho que é o dar, dar sem ser monetário...” OB, 67 anos.</p> <p>“... é ser solidário. Enquanto poder e tenha capacidades para poder...” MJ, 72 anos.</p> <p>“...Faço isto pelos beneficiários.”, “Existe uma valorização pessoal como também, valorização dos outros.” FP, 87 anos.</p> | --- |

Já em relação às duas categorias que são só do subgrupo dos “Professores Voluntários”: Altruísmo e Humanização, a primeira é definida como “a ajuda aos outros, na realização de algo que valha a pena, sentido de missão, forma de solidariedade”

(Ferreira, Proença & Proença, 2008, pp. 49) a segunda como uma apreciação da componente humana-afetividade, a qual se traduz numa valorização mais clara desta componente em detrimento da recompensa material que o seu trabalho possa ter.

De um modo geral, pode-se constatar que as motivações para esta amostra realizar a sua tarefa de voluntariado sénior no CCP são maioritariamente de índole *Familiar, Ego e Reconhecimento Social, Pertença, Aprendizagem e Desenvolvimento* para o “Grupo de Trabalho”; já para o grupo de “Professores Voluntários”, para além destas razões, também estão presentes a *Humanização* e o *Altruísmo*. A este propósito, Delicado (2002), numa das conclusões do seu estudo no que diz respeito explicitamente às motivações dos voluntários portugueses para o voluntariado, conclui que prevalecem as motivações religiosas bem como o bem-estar que o voluntariado pode trazer a quem o pratica. Este bem-estar é partilhado com os resultados que temos no nosso estudo, embora as motivações religiosas não sejam aqui referenciadas. Os resultados deste estudo vão de encontro com uma das conclusões desta autora, em que diz que o voluntariado tem como motivação muitas vezes a satisfação de necessidades e interesses dos voluntários (materiais e simbólicos) que, por sua vez, é corroborado pelo estudo realizado e apresentado pela ENTRAJUDA (2011), que identificou que 50% dos inquiridos referem fazer voluntariado para “bem-fazer”, justificação logo seguida pela “realização pessoal” (33.7%).

O nosso estudo também encontra similitudes com os resultados obtidos por Okun e Schultz (2003) que procuraram relacionar a idade com as motivações para o voluntariado, uma vez que se destacam as motivações que estes autores denominaram de *Motivação Social e Fazer Amigos*. Estas *Motivações Sociais* estão muito relacionadas com o fortalecimento das relações sociais, com a ligação aos outros, podendo ser enquadrado as motivações *Pertença*, que se destacaram na nossa amostra total e o *Altruísmo e Humanismo*, que tiveram referência no grupo dos “Professores Voluntários”. Apenas este grupo vai ao encontro das conclusões tidas por Martins (2012), que avaliou a motivação dos reformados que se dedicam ao voluntariado em três instituições distintas da cidade do Porto e chegou à conclusão, que são de cariz eminentemente *Altruísta e de Pertença*.

Em relação às perceções da aposentação/reforma, vamos efetuar uma comparação dos dois subgrupos de voluntários, relativamente às três categorias descritas no quadro nº 8, o qual expõe excertos ilustrativos retirados das entrevistas.

Quadro nº 8 – Perceção da aposentação/reforma

| | Professores Voluntários | Grupo de Trabalho |
|---|--|---|
| Continuidade /sem quebra, o beneficiário aposentou-se e iniciou logo a atividade voluntária | <p><i>“O gosto de continuar a poder ensinar e a poder transmitir, os meus conhecimentos que para alguns eram zero...”</i> OB, 67 anos;</p> <p><i>“...continuo a dizer que dou aulas com todo o gosto e... nunca me dão a idade que eu tenho.”</i> MJ, 72 anos.</p> | <p><i>“...Aposentei-me e como continuei aqui eu não senti muito a diferença da aposentação”,</i> MF, 62 anos</p> <p><i>“Não senti nenhuma diferença de ativa para aposentada”.</i> FE, 69 anos.</p> |
| Necessidade de ocupação de tempo, sentem que têm o muito tempo livre | <p><i>“... foi procurar digamos formas de ocupar o tempo...”</i> MJ, 72 anos;</p> <p><i>“...para além disso, era uma coisa, que me ia ocupar o tempo, ...”</i> FP, 83 anos.</p> | <p><i>“O voluntariado cá no Centro, foi mesmo para ocupar o meu tempo livre...”</i>, IL, 67 anos;</p> <p><i>“... a preencher o meu tempo mas ajudar também as outras pessoas a preencher o seu.”</i>, FE, 69 anos;</p> |
| Atividade /Saúde, experiências negativas devido a inatividade aquando da aposentação | --- | <p><i>“... após a viúves, estive dois anos praticamente isolada. Estava a envelhecer...”</i> RM, 78 anos;</p> <p><i>“Fundamentalmente a saúde. Sobretudo, a saúde mental. ... casos que conheço, entram em depressões constantes ou frequentes, porque não têm ocupação.”</i> RP, 69 anos.</p> |

A aposentação/reforma implica uma reorganização de vida que surge com esta nova situação. Por isso, importou perceber como encaram os participantes neste estudo a transição para a reforma/aposentação, tendo por base a tipologia proposta por Thierry (2006) a qual permite explorar o que poderá contribuir para a reorganização identitária dos idosos. Neste sentido, verificou-se, a partir da análise de dados, que os dois subgrupos têm uma situação que os diferenciam particularmente. Se por um lado existe uma noção de que a aposentação não é nada que os “atormente”, pois têm a ocupação do seu tempo livre, com o voluntariado, como fator de reestruturação de vida, que os faz experienciar este momento como “não problemático”. Por outro, no caso do “Grupo de Trabalho” evidencia-se a existência de uma categoria designada de Atividade/Saúde, que nos dá conta de que os elementos realizaram um interregno de tempo entre a vida ativa e o voluntariado por razões de saúde que vieram a ser ultrapassadas com a

ocupação do seu tempo nas atividades que realizam em regime de voluntariado no Centro. Podemos enquadrar estes resultados no modelo **transição impossível**, pois existe uma tentativa de “hiperatividade” como forma “terapêutica” de evitar sofrimento, em que as atividades que os beneficiários se envolvem têm como função principal evitar uma maior reflexão sobre o sofrimento causado pela saída do mundo de trabalho. Pese embora este aspeto diferenciador, podemos verificar que a nossa amostra se enquadra quase na sua totalidade no modelo de **transição reprodução**. Este caracteriza-se essencialmente por nenhuma mudança efetiva com a aposentação/reforma devido ao investimento em novas atividades que faz os indivíduos manterem padrões semelhantes de ocupação em relação ao ritmo de atividade prévio, e re-ocupar lugares que lhes permitem manter níveis semelhantes de reconhecimento social.

No que concerne às trajetórias de vida ligadas ao voluntariado, realizamos uma comparação dos subgrupos da nossa amostra relativamente às duas categorias descritas no quadro nº 9, o qual expõe excertos ilustrativos retirados das entrevistas.

Quadro nº 9 – Trajetória de vida ligadas ao voluntariado

| | Professores Voluntários | Grupo de Trabalho |
|--|--|---|
| Sem experiência de voluntariado, quando no ativo não efetuaram nenhum tipo de voluntariado | <p><i>“Quando estava no ativo, como professora de desenho nunca tive uma experiência de voluntariado.”</i> OB, 67 anos;</p> <p><i>“Como voluntariado digamos assim, não tinha nenhuma experiência anterior.”</i> MJ, 72 anos</p> | <p><i>“Não. Trabalhei e dediquei-me muito ao trabalho e família a questão do voluntariado veio depois da minha reforma.”</i> RP, 69 anos;</p> <p><i>“Não tenho experiências anteriores de voluntariado.”</i> FE, 69 anos.</p> |
| Com experiência de voluntariado, no ativo efetuou voluntariado | --- | <p><i>“...fiz voluntariado social nos equipamentos que destinados aos professores aposentados e seus familiares...”</i>, MF, 62 anos.</p> |

Na interpretação dos resultados obtidos, importará evidenciar que o voluntariado não fazia parte das vivências da nossa amostra quando esta se encontrava no ativo - somente um dos casos, integrante no “Grupo de Trabalho” é que o realizava, sendo que todos os outros tiveram a sua primeira experiência apenas depois de se aposentarem/reformarem. Estes resultados vão ao encontro do estudo realizado por Delicado em 2002 em que compara as taxas de voluntariado de Portugal com outros países europeus, chegando à conclusão que no contexto nacional as taxas são muito baixas. Uma das interpretações dadas pela autora para esse resultado foi o facto de Portugal ter uma democracia muito tardia, que surge após um regime que não incentivava a participação associativa de

forma livre e autónoma. Como a nossa amostra foi a geração da revolução do 25 de Abril, poderá ser o grande motivo de terem a sua experiência com o voluntariado só após a sua aposentação/reforma. Recorda-se, para um melhor entendimento destes dados o estudo da ENTRAJUDA (2011) que demonstra que só 21.6 % voluntários tinham mais de 65 anos. Estes resultados, por sua vez, vão ao encontro dos dados por Delicado em 2002, confirmando que após cerca dez anos, o número de idosos a praticar voluntariado continua muito baixo, em comparação com o número de idosos existente no país, que tem estado a aumentar.

No que diz respeito à identidade associada ao voluntariado, efetuamos também uma comparação destas categorias nos dois subgrupos de voluntários considerados, conforme explanado no quadro nº 10. Assim, ao analisarmos as respostas dadas a este tópico, pudemos verificar que existem grandes diferenças entre os dois subgrupos da nossa amostra. Pois, no que diz respeito aos “Professores Voluntários”, estes continuam a identificar-se com a profissão que exerciam aquando da sua situação no ativo e não querem ter nenhum tratamento ou estatuto diferenciado em relação aos restantes elementos que compõem o centro só pelo facto de desenvolverem atividades em regime de voluntariado. Contrariamente, os elementos integrantes no “Grupo de Trabalho” não assumem de modo claro que querem ter um estatuto diferente dos restantes beneficiários do centro, mas têm um discurso que denota uma valorização do reconhecimento que lhes é dado por aquilo que fazem voluntariamente no centro, ficando “desiludidos” se essa diferenciação não é efetuada. O voluntariado que praticam está direcionado para o centro como instituição e não, como nos “Professores Voluntários”, para os beneficiários. Têm um sentimento de propriedade muito forte pelo CCP em si e não pelas atividades que realizam, estas fazem parte do todo mas estão em primeiro lugar.

Quadro nº 10 – Identidade associada ao voluntariado

| | Professores Voluntários | Grupo de Trabalho |
|--|---|--|
| Eminentemente profissional, continua a identificar-se com a atividade quando estava no ativo | <p>“...continuo a dar aulas e digo concretamente o que faço.” OB, 67 anos;</p> <p>“... continuo a exercer, a dar aulas a alunos muito especiais.” MJ, 72 anos.</p> | --- |
| Identificação com o Centro, tem o local onde exercem o voluntariado como algo acima de tudo... | --- | <p>“não digo que vou fazer voluntariado, digo que vou para o Centro” MF, 62 anos;</p> <p>“Estou num Centro de Convívio da Administração Pública a fazer atividades...” IL, 67 anos;</p> <p>“... frequento um Centro de Convívio e só depois é que digo as atividades que faço, especificamente.” RM, 78 anos.</p> |
| Não quer prestígio, negam por completo e assertivamente que não pretendem nem querem prestígio dentro dos SSAP | <p>Porque me ofereci como voluntária mas não tenho que ter um tratamento diferente”, “O voluntariado não garante essa diferenciação de tratamento”. OB, 67 anos;</p> <p>“Sou um utente, não tenho pretensões, nem nunca tive de ser diferenciado de nada.” MJ, 72 anos.</p> | --- |
| Não assumem de modo claro o prestígio, mas estão sempre a dar a entender que são diferentes dos outros beneficiários e como tal, por vezes, querem exceções para eles... | --- | <p>“ Não...não Aquilo que possa parecer a algumas pessoas que nós, grupo de trabalho, temos um tratamento diferenciado, deriva do trabalho que fazemos.”, “não fazemos para sermos reconhecidos mas se o reconhecerem é muito agradável. É como com as condecorações, nós não as pedimos mas se nos derem vamos deita-las fora?” RP, 69 anos;</p> <p>“Não o voluntariado que faço não é numa perspetiva de ser reconhecida... não sou insensível a algum protagonismo, porque todos nós e quem disser que não acho que não está a falar verdade, mesmo inconscientemente, gostamos sempre de ter algum protagonismo.” IL, 67 anos.</p> |

No sentido de explicar o modo como decorre a transição e a adaptação à aposentação/reforma, recorremos à **teoria da continuidade** muito trabalhada por Atchley (1972, 1976, 2000), que entende que a pessoa está em contínuo

desenvolvimento, incluindo o desenvolvimento a adaptações a situações negativas, como é o caso da aposentação/reforma. Deste modo, não se perspetiva o trabalho como a dimensão central na vida de todas as pessoas, o que permite que a perda deste papel não seja um momento de rutura identitária absoluta, graças à valorização de outros papéis que os indivíduos possam desempenhar. Neste entendimento, a aposentação/reforma pode surgir como uma oportunidade para o desenvolvimento de outros papéis que estão para além do profissional. Assim, e segundo esta teoria, no caso do grupo dos “Professores Voluntários”, devido a serem originários do Ministério da Educação e no final das suas carreiras terem tido um horário letivo reduzido, a situação de aposentação não veio realizar nenhuma rutura identitária, pois a única diferença que existiu foi a deslocação para outro local, onde continuam a desempenhar as suas funções. Já relativamente ao segundo subgrupo, “Grupo de Trabalho”, estes vão inteiramente ao encontro da teoria da continuidade, no sentido em que com o distanciamento do seu trabalho original, passa a ser substituído pelo centro e tudo o que ele representa para eles. Este passa a assumir a sua dimensão central, que tinha o trabalho quando estavam no ativo. Verificando-se que o envolvimento com a missão do centro passa quase a ser a missão do próprio grupo.

Capítulo III – Conclusões e limitações do estudo

Quando iniciamos este trabalho, propusemo-nos a dar resposta à pergunta genérica: *o que leva ao voluntariado na aposentação/reforma?*. A esta pergunta acrescentamos três hipóteses que também tentamos responder com o desenvolvimento deste trabalho. Para encontrar as respostas às nossas incógnitas iniciais, englobamos na nossa amostra todo o voluntário realizado no CC Porto e, para tal, subdividimos a nossa amostra em três subgrupos. Contudo, com o desenvolvimento do estudo, depreendemos que a amostra passaria a ser constituída por apenas dois subgrupos: “Professores Voluntários” e “Grupo de Trabalho”, passando o estudo a estar focalizado nesta amostra, que se veio manifestar tão diferente, contrariamente às expectativas iniciais.

Assim, relativamente ao nosso grande objetivo de perceber o que leva os beneficiários do CC Porto dos SSAP a realizar atividades voluntariamente para os seus pares, as motivações para que esta situação aconteça vão no sentido da necessidade de estarem ocupados, pois estão conscientes que a desocupação pode trazer consequências nefastas para a sua saúde. Os familiares são um grande contributo para que estes beneficiários dos SSAP estejam a desempenhar atividades graciosamente no CC Porto, embora existam muitas outras razões que estão em linha com resultados de investigações precedentes (cf. Ferreira et al, 2008). Já ao analisarmos os dados empíricos sobre a perceção da nossa amostra da aposentação/reforma, os resultados vêm apresentar uma adaptação positiva, para o que terá contribuído o facto de estarem envolvidos em atividades, através do voluntariado. Os nossos inquiridos, neste estudo, vieram demonstrar também que quando estavam no ativo, nunca tiveram nenhuma experiência com o voluntariado - só após a aposentação, e no sentido de se ocuparem devido ao muito tempo livre que tinham, é que iniciaram a atividade de voluntariado. Portanto não tiveram nenhuma trajetória de vida ligada ao voluntariado.

Ao analisarmos as entrevistas, quanto à identidade associada ao voluntariado, concluímos que existem grandes diferenças entre os dois subgrupos considerados. Os “Professores Voluntários”, continuam a identificar-se com a profissão que exerciam quando se encontravam no ativo e não querem ter nenhum tratamento ou estatuto diferenciado dos restantes elementos que compõem o centro só pelo facto de desenvolverem atividades em regime de voluntariado. Em posição contrária, o subgrupo do “Grupo de Trabalho”, não assume de modo claro que querem ter um estatuto diferente dos restantes beneficiários do centro, mas no teor da sua entrevista

demonstram valorizar o reconhecimento que lhes é dado por aquilo que fazem voluntariamente no centro e ficam desapontados se essa diferenciação não é feita.

De um modo geral, da análise dos dados, podemos distinguir a nossa amostra em duas situações muito diferentes de voluntariado: uma delas a que é praticada pelo subgrupo de “Professores Voluntários” é de voluntariado em prol dos beneficiários do CC Porto; já o subgrupo de “Grupo de Trabalho” oferece o seu voluntariado ao CC Porto, como instituição, dando a entender que usam a hierarquia institucional como deles.

Ao longo deste trabalho, assumidamente exploratório pelo seu carácter descritivo e reduzido número de entrevistas realizadas, foram-se levantando pistas de investigação potencialmente interessantes para desenvolver no futuro. Sejam eles de âmbito interno, dentro do SSAP, ou mais direccionados para o tema do voluntariado no seu nível mais alargado. Assim, era muito interessante, nomeadamente no primeiro âmbito, replicar este estudo ao CC Lisboa e depois estabelecer as devidas comparações. Também dentro da tutela dos SSAP, tentar a nível nacional caracterizar os voluntários dos SSAP, tanto séniores como do ativo. Finalmente, este estudo apresentado por nós, tem algumas limitações, passando desde logo, no local onde a investigação decorreu, pois este foi efetuado num circuito muito fechado como é o CC Porto dos SSAP e, como tal, não podemos estender os resultados encontrados com outras realidades, sobre a mesma temática. De qualquer modo, julgamos ter contribuído com este trabalho para se poder afirmar que a entrada na aposentação/reforma pode ser considerada uma oportunidade para as pessoas mais velhas se dedicarem a atividades que garantam satisfação nesta etapa de vida. Finalmente, de salientar que este trabalho veio-me dar a conhecer melhor a instituição em que trabalho e a ter uma visão diferente dos beneficiários que abdicam do seu tempo para estarem na nossa companhia a desenvolver atividades em prol dos outros beneficiários e da instituição que os acolhe. É, portanto, importante, referir que este trabalho que nos é oferecido, não está a tirar nenhum posto de trabalho. Tenho a certeza que quando chegar à minha vez de ser sénior, gostaria de poder ter a oportunidade de envelhecer com esta qualidade, de uma forma tão proactiva...

Referências Bibliográficas

- Albarello, L. & Diqueffe, F. (1997). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Antunes, M. (2001). *Caracterização de Voluntários. Voluntários Idosos*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários.
- Azevedo, A. (2001). *Velhice e os Seus Processos Sócio-Históricos*. Lisboa: Argumento.
- Atchley, R. (1996). Retirement, in Birren (eds.). *Encyclopedia of Gerontology*. Vol.2, 423-454.
- Baltes, P. & Baltes, M. (1990). Psychological perspectives on successful aging. The model of selective optimization with compensation, in Paul Baltes & M. Baltes (eds.). *Successful Aging: Perspectives from the Behavioral Sciences* (pp. 1-34). Cambridge: Cambridge University Press.
- Baltes, P. & Mayer, K. (Eds) (2001). *The Berlin Aging Study: Aging from 70 to 100*. Cambridge: University Press.
- Birren, J. & Cunningham, W. (1985). Research on the psychology of aging: Principles, concepts and theory, in J. Birren & K. W. Schaie (Eds.) *Handbook of the psychology of aging* (pp. 3-36). New York: Van Nostrand Reinhol.
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação – Uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora.
- Bromer, J. & Henly, J. (2004). Child care as family support: Caregiving practices across child care providers. *Children and Youth Services Review*, 26, 941-964.
- Bullock, J. & Osborne, S. (1999). Seniors “volunteers”, and families perspectives of an intergenerational program in a rural community. *Educational Gerontology*, 25, 237-251.
- Burr, J., Caro, F., & Moorhead, J. (2002). Productive aging and civic participation. *Journal of Aging Studies*, 16, 87-105.
- Cabral, M. (coord.). (2013). *Processos de envelhecimento em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Campenhoudt, L. V. (2001). *Introdução à Análise dos Fenómenos Sociais*. Paris: Gradiva Publicações Lda.
- Cardia, E. & Ng, S. (2003). Intergenerational time transfees and chidcare. *Review of Economic Dynamics*, 6, 431-454.
- Carneiro, R. (Coord.). (2012). *O Envelhecimento da População: Dependência, Ativação e Qualidade. Relatório Final*. Lisboa: Centro de Estudos dos Povos e Culturas de Expressão Portuguesa. Faculdade de Ciências Humanas. Universidade Católica Portuguesa.
- CE (2002). *La Réponse de l'Europe au Vieillissement da la Population Mondiale. Promouvoir le Progrès Économique et Social dans un Monde Vieillissant*.
- Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.
- Cook, T. & Reichardt, C. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata.

- Delicado, A. & Varanda, M. (2013). *Estudo de Avaliação dos Bancos Locais de Voluntariado – Relatório*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais de Lisboa – Laboratório Associado.
- Delicado, A., Almeida, A. & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do Voluntariado em Portugal*. ICS, Universidade Nova de Lisboa, Ed. Da Comissão para o Ano Internacional do Voluntariado.
- Deshaies, B. (1992). *Metodologia da Investigação em Ciências Humanas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Dorfman, L., Murty, S., Evans, R., Ingram, J. & Power, J. (2004a). History and identity in the narratives of rural elders. *Journal of Aging Studies* 18, 187-203.
- Dorfman, L., Murty, S., Evans, R., Ingram, J. & Power, J. (2004b). Intergerational Service-Learning in Five Cohorts of Students: Is Attitude Change Robust? *Educational Gerontology*, 30(1), 39-55.
- Edwards, O. (1998). Helping grandkid: Grandchildren raised by grandparents: Expanding psychology in the schools. *Psychology in the schools*, 35 (2), 173-181.
- ENTRAJUDA – Apoio a Instituições de Solidariedade Social. (2011). *Alguns dados relativos ao voluntariado em Portugal*. Universidade Católica Portuguesa – Centro de Estudos de Sondagem de Opinião (CECOP) e Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia (CESSS).
- Fernandes, M. (2012). *Qualidade de vida e atividade: Um estudo em idosos de Vila Nova de Cerveira*. (Mestrado), Universidade Católica do Porto – Educação e Psicologia, Porto, Portugal.
- Fernández-Ballesteros, R. (2000). Gerontologia Social. Una Introducción. In R. Fernández-Ballesteros (Dir.), *Gerontologia Social*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Fernández-Ballesteros, R. (2009). *Envejecimiento Activo. Contribuciones de la Psicología*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Ferreira, M., Proença, T. & Proença, F (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, Vol. 7, 3, 43-53.
- Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.
- Fonseca, A. (2011). *Reforma e Reformados*. Coimbra: Almedina.
- Fonseca, A. & Paúl, C. (2004). Saúde Percebida e “Passagem às Reforma”. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 5 (1), 17-29.
- Fonseca, A. (2004). *O Envelhecimento. Uma abordagem psicológica*. Lisboa: Universidade Católica Editora.
- Fonseca, A. (2006). “Transição-adaptação” à reforma em Portugal. *Revista Psychologica*, 42, 45-70.
- Fonseca, A. (2012). Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos, *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras do Porto*, 2, 75-95.
- Fontaine, R. (2000). *Psicologia do Envelhecimento*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Gonçalves, D., Martín, I, Guedes, J., Cabral-Pinto, F., & Fonseca, F. (2006). Promoção da qualidade de vida dos idosos portugueses através da continuidade de tarefas produtivas, *Psicologia, Saúde & Doenças*, 7 (1), 137-143.
- Gore, A. (1994). *Reinventar a Administração*. Lisboa: Quetzal Editores.
- Guillemard, A. (2003). *As Sociedades à prova do Envelhecimento – O desafio do Emprego na Segunda parte da carreira*. Trad. INTERFACEHS. Revista de Gestão Integrada de Saúde do Trabalho e Meio Ambiente. S. Paulo: INTERFACEHS – SENAC. (disponível na net).

- Guillemard, A. (2007). Uma nova Sociedade entre as idades e as gerações numa sociedade de longevidade. In S. Paugam (Dir.). *Repenser la Solidarité. L'Apport des Sciences Sociales* (pp. 355-373). Paris: Presses Universitaires de France.
- Hornstein, G & Wapner S. (1985). Modes of experiencing and adapting to retirement. *Internacional Journal of Aging and Human Development*. 21(4), 291-315.
- Jacob, W. & Luiz Gorzoni, M. (2008). *Geriatría e gerontologia: o que todos devem saber*. São Paulo: Roca.
- Lathan, G. & Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the Twenty – First Century. *Annual Reviews Psychology*, 56, 485-516.
- Léon, M. & Diaz-Morales, J. (2009). Voluntariado y tercera edad. *Anales de Psicologia*, 25, nº2 (dezembro), 375-389.
- Lopes, A. & Gonçalves, C. (2012). Envelhecimento ativo e dinâmicas sociais contemporâneas, in Paúl, C. & Ribeiro, O. (Coord.), *Manual de Gerontologia. Aspectos biocomportamentais, psicológicos e sociais do envelhecimento* (pp. 203-229). Lisboa: LIDEL.
- Lopes, A. & Lemos, R. (2012). Envelhecimento demográfico: percursos e contextos de investigação..., *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras do Porto*, 2, 13-31.
- Loureiro, H. (2011). *Cuidar na “Entrada na Reforma”: uma intervenção conducente à promoção da Saúde de indivíduos e de famílias* (Doutoramento). Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Marques, S., Batista, M., & Silva, P. (2012). A Promoção do Envelhecimento ativo em Portugal: preditores da aceitação de um chefe mais velho, *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras do Porto*, 2, 53-73.
- Martín, I., Gonçalves, D, Paúl, C., & Pinto, C. (2006). *Políticas Sociais para a Terceira Idade em Portugal*. Os novos papéis dos seniores na sociedade. Lisboa: Edições Piaget.
- Martins, T. (2012). *Voluntários/as Reformados/as: Práticas de Voluntariado na Reforma*. (Mestrado), Instituto Social de Serviço Social do Porto, Sra. da Hora, Portugal.
- Mauritti, S. (2004). Padrões de vida na velhice. *Análise Social*, 39 (171), 339-363.
- Nazareth, J. (2009). *Crescer e Envelhecer: constrangimentos e oportunidades do envelhecimento demográfico*. Lisboa: Editorial Presença.
- Neto, A. (2010). *Da vida Laboral à Reforma: Expectativas de Ocupação*. (Doutoramento), Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Porto, Portugal.
- Nunes, B. (2008). *Envelhecer com Saúde: Guia para melhorar a sua saúde física e psíquica*. Lisboa: Lidel.
- Okun, M. & Schultz, A. (2003). Age and Motives for Volunteering: Testing Hypotheses Derived From Socioemotional Selectivity Theory. *Psychology and Aging*, 18, 2, 231-239.
- Oliveira, J. (2005). *Psicologia do Envelhecimento e do Idoso*. Porto: Livpsic – Edições de Psicologia.
- Oliveira, J. (2012). *Psicologia do Idoso Temas Complementares*. Porto: Livpsic – Edições de Psicologia.
- Paúl, C. & Fonseca, M. (coord.) (2005). *Envelhecer em Portugal. Psicologia, Saúde e Prestação de Cuidados*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Paúl, C. & Ribeiro, O. (Coord.) (2011). *Manual de Envelhecimento Activo*. Lisboa: Lidel.
- Paúl, C. (2005). Envelhecimento activo e redes de suporte social. *Sociologia*, 15, 275-287.

- Pimentel, L. (2005). *O lugar do Idoso na Família: contextos e trajetórias*. 2ª Ed. Lisboa: Editorial Presença.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. V. (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais – Trajectos*. Paris: Gradiva Publicações Lda.
- Ramos, S. (2010). *Envelhecimento, Trabalho e Cognição. Do laboratório para o terreno na construção de uma alternativa metodológica*. Lisboa: FCG e FCT.
- Ribeiro, O. (2012). *Envelhecimento Activo. Idosos Frequentadores de Centro de Dia e Idosos Não Frequentadores de Equipamento Social*. (Mestrado), Instituto Social de Serviço Social do Porto, Sra. da Hora, Portugal.
- Ribeiro, O. (2012). O envelhecimento “ativo” e os constrangimentos da sua definição, *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras do Porto*, 2, 33-52.
- Rosa, M. (2012). *O Envelhecimento da Sociedade Portuguesa*. Lisboa: Relógio D’Água Editores.
- Rozario, P., Morrow-Howell, N., & Hinterlong, J. (2004). Role Enhancement or Role Strain: Assessing the Impact of the Multiple Productive Roles on Older Caregiver Wellbeing. *Research on Aging*, 26 (4), 413-428.
- Schmitt, N., Cortina, Ingerick & Wiechmann. (2003). Personnel selection and employee performance. In Borman, Ilgen & Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology*. New York: Wiley.
- Serapioni, M. (coord.). (2011). *Resumo do Estudo sobre Voluntariado: Contextos e Conclusões*. Évora: Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Fundação Eugénio de Almeida.
- Serrano, G. (coord.) (2004). *Calidad de vida en personas mayores*. Madrid: Dykinson.
- Serrão, D. (2006). Séniores: um novo estrato social, in *Intervenção social. Saberes e contextos* (pp. 129-137). Porto: Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti.
- Shin, S & Kleiner, B. (2003). “How to manage unpaid volunteers in organizations”, *Management Research News*, vol. 26, nº 2/3/4, pp. 63-71.
- Simões, A. (2006). *A Nova Velhice: um novo público a educar*. Porto: Âmbar
- Sonnenberg, D. (1997). “The “new career” changes: Understanding and managing anxiety”. *British Journal of Guidance and Counseling*, 25 (4), 463-472.
- Sousa, L. (2006). Ciclo (Final) de Vida Familiar. In L. Sousa; D. Figueiredo & M. Cerqueira (Eds.), *Envelhecer em família: os cuidados familiares na velhice*, 2ª ed (pp. 13-49). Porto: Âmbar.
- Stuart-Hamilton, I. (2002). *A Psicologia do Envelhecimento: Uma Introdução*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Thierry, D. (Dir.) (2006). *L’entrée dans la retraite: nouveau départ ou mort sociale?*. Paris : Editions Liaisons.
- Tomás, M., Tomás, E, & Suárez, J. (2002). Voluntariado de Mayores: ejemplo de envejecimiento participativo y satisfactorio. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, Universidad de Zaragoza, dezembro, 045,107-128.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26,1, 215-240.
- Yeats, D., Folts, W., & Kmapp, J. (2000). Older Workers Adaptation to a Changing Workplace: Employment Issues for the 21st Century. *Educational Gerontology*, 6, 565-582.

Legislação

Declaração Universal sobre o Voluntariado

[Decreto-Lei n.º 205/2006 - Orgânica do Ministério das Finanças](#)

[Decreto-Lei n.º 11/2011 - Extingue o Subsistema de Saúde do Ministério da Justiça](#)

Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, atualizada a 1 de janeiro de 2013.

Decreto-Lei n.º 127/87, de 17 de março – Limite de idade para trabalho na AP

[Decreto-Regulamentar n.º 49/2007 - Diploma Orgânico dos SSAP](#)

[Despacho n.º 11648/2007 - Unidades Orgânicas Flexíveis](#)

Lei n.º 71/98, de 3 de novembro – Bases do enquadramento jurídico do voluntariado

Plano Internacional de Madrid, 2002

[Portaria n.º 1084/2008 - Regulamento inscrição de beneficiários](#)

[Portaria n.º 512/2007 - Estrutura Nuclear dos SSAP](#)

Resolução 47/5 da UN

Resolução da Assembleia da República n.º 61/2012, de 4 maio (Fonseca, 2011)

Resolução n.º 50/2000 do Conselho de Ministros, na qual se define a composição e organismo de apoio do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado

Websites referidos

<http://europa.eu/volunteering/pt-pt>

<http://www.unv.org/en/news-resources/resources/on-volunteerism/>

[www.cgd.pt/Institucional/Patrimonio-Historico/Historia](http://www.cgd.pt/Institucional/Patrimonio-Historico/Historia/Pages/Historia-CNP.aspx) Pages/Historia-CNP.aspx

www.pordata.pt

www.voluntariado.pt

Anexos

Anexo 1

Exmo. Senhor

Presidente dos SSAP,

Dr. Humberto Meirinho,

No âmbito do Mestrado, que estou a efetuar em Gerontologia Social, no Instituto Superior de Serviço Social do Porto, tenho que realizar uma tese para a conclusão desse grau académico. O tema que me vou debruçar para desenvolver a minha dissertação de mestrado é o *Voluntariado Sénior*, em que o objetivo central deste estudo visa perceber as principais motivações e representações que os beneficiários dos SSAP têm relativamente ao voluntariado que exercem. Para o desenvolvimento deste trabalho procurarei entrevistar os professores voluntários que se disponibilizarem para participar neste estudo. Com este propósito, venho por este meio formalizar o pedido para utilizar o Centro de Convívio do Porto (Costa Cabral e Álvares Cabral), como local para efetuar o meu estudo, esclarecendo desde já que a participação implicará um ou dois encontros individuais, previamente acordados com cada um dos voluntários, para a realização da entrevista, sendo que os mesmos não colidirão com o bom funcionamento do Centro.

Certo da sua melhor atenção, despeço-me com os melhores cumprimentos,

Luís Filipe Oliveira

Anexo 2

GUIÃO DE ENTREVISTA SEMIDIRETIVA

1- CARATERIZAÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL DO BENEFICIÁRIO

Sexo

Data de nascimento

Estado civil

Habilitações académicas

Profissão quando no ativo

Residência/Concelho

2- REDES FAMILIARES

Com quem vive

Com que periodicidade os seus filhos

Tem netos. Com que periodicidade os vê

3- HISTÓRICO DO VOLUNTARIADO

Tem experiências anteriores de voluntariado

Conhece outras pessoas aposentadas a realizar esta prática

4- EXPERIÊNCIA DE VOLUNTARIADO NO CENTRO DE CONVÍVIO

Desde quando é voluntário do CC Porto

O que o levou a praticar o voluntariado (porquê, quando, como)

Razões para se manter como voluntário nesta instituição

Razões que podem levar a deixar de praticar o voluntariado

Recomenda esta prática a outros beneficiários na sua condição. Porquê ?

Como vêm o seu ato os seus familiares

Aspetos positivos da atividade exercida (ganhos/ vantagens/ envelhecimento diferenciado com os seus pares)

Aspetos negativos da atividade exercida (perdas pessoais)

5- Perceciona o voluntariado que exerce como uma forma de reconhecimento e tratamento diferenciado dentro do Centro e nos SSAP ?

6- Perceciona o voluntariado que efetua como uma forma de exercitar as suas competências e ter um envelhecimento diferente dos seus pares?

Anexo 3

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO

Designação do Estudo:

“Chegou a Aposentação. E agora?

Reflexão sobre o Voluntariado Sénior”

A investigação para a qual pedimos a sua colaboração está a ser feita no âmbito da tese de mestrado do Luís Filipe Alves Guedes da Fonseca Oliveira no Instituto Superior de Serviço Social do Porto, em Gerontologia Social.

A finalidade do presente estudo é perceber as principais motivações e representações que os beneficiários dos SSAP têm relativamente ao voluntariado que exercem.

O método de recolha de dados consiste na entrevista. Cada participante tem que ser professor voluntário dos SSAP. A sua contribuição permitirá compreender esta temática.

A participação do estudo é voluntária e os dados disponibilizados são anónimos e confidenciais, não havendo consequências para quem se quiser recusar a participar.

Se concordar em participar neste estudo, por favor, assine no espaço em baixo.

Eu, **(nome completo do participante do estudo)**

.....,

compreendi a explicação acerca da investigação que se tenciona realizar, bem como do estudo em que serei incluído. Foi-me dada oportunidade de fazer perguntas que julguei necessárias, e de todas obtive resposta satisfatória.

Por isso, consinto que me seja realizada a entrevista proposta pelo investigador.

Data: _____/_____/_____

Assinatura do participante no estudo:

O investigador Responsável:

Nome: Luís Filipe Alves Guedes da Fonseca Oliveira

Assinatura: _____

Anexo 4

Quadro a)

| OB | | | |
|---|--|--|---|
| Motivações para o voluntariado | Perceção da aposentação/reforma | Trajectoria de vida ligadas ao voluntariado | Identidade associada ao voluntariado |
| Os familiares motivam muito; Continuar a ensinar e a aprender; A humanização; Qualidade das atividades que o Centro Proporciona; Não faz nenhum frete naquilo que dá; Tem o voluntariado como uma forma de exercitar as suas competências. | Aposentação tem vantagens e desvantagens; Ocupação de tempo livre; Forma de não morrer, enlouquecer; | Nunca tinha tido experiências de voluntariado, quando no ativo | Continua a ser professora Não vê o voluntariado que exerce como uma forma de ter um estatuto diferente no Centro |

Quadro b)

| MJ | | | |
|--|--|--|---|
| Motivações para o voluntariado | Perceção da aposentação/reforma | Trajectoria de vida ligadas ao voluntariado | Identidade associada ao voluntariado |
| Os familiares motivam muito; Gostar de dar aos outros; Acho que podia ser útil com os seus conhecimentos; Ser solidário e evitar o isolamento; Ser benéfico para o próprio a atividade que realiza, não o deixa parar. | Esteve um período em luto, mas depois foi à procura de atividade, no teatro; Estar ocupado e em prol dos outros | Nunca tinha tido experiências de voluntariado, quando no ativo | Continua a exercer as suas funções de professor Não vê o voluntariado que exerce como uma forma de ter um estatuto diferente no Centro |

Quadro c)

| FP | | | |
|--|---|---|---|
| Motivações para o voluntariado | Perceção da aposentação/reforma | Trajetória de vida ligadas ao voluntariado | Identidade associada ao voluntariado |
| <p>O filho motiva-a a realizar o voluntariado;</p> <p>A convivência e saber que necessitavam dos seus serviços;</p> <p>O que oferece no voluntariado é algo que lhe dá muito prazer;</p> <p>Bom relacionamento humano que existe;</p> <p>O bem que lhe faz a preparação da atividade, tanto fisicamente como mentalmente;</p> <p>Sentimento de utilidade;</p> <p>Com a atividade envelhece mais devagar.</p> | <p>Necessidade de atividade; O voluntariado foi a solução</p> | <p>Não teve experiências anteriores de voluntariado</p> | <p>Voluntária</p> <p>Sente que é reconhecida pelo Centro e SSAP, pelo trabalho prestado</p> |

Quadro d)

| ZC | | | |
|---|--|--|---|
| Motivações para o voluntariado | Perceção da aposentação/reforma | Trajetória de vida ligadas ao voluntariado | Identidade associada ao voluntariado |
| <p>Os filhos e marido apoiam muito; Sou um exemplo, de como se pode envelhecer não parando; O Voluntariado é dar mas é principalmente receber; O pessoal é da mesma idade ou mais velho portanto sinto-me jovem; Ganhei mais autoestima, acho que fiquei mais jovem; O voluntariado é uma forma de exercitar as minhas competências, o cérebro funciona muito mais do que estar sentado num sofá.</p> | <p>Não mudou nada; O voluntariado veio dar ocupação à sua vida; Obriga-a a sair de casa;</p> | <p>Não teve experiências de voluntariado</p> | <p>Identifica-se com o Centro. Este tem muita importância na sua vida Não vê o voluntariado que exerce como uma forma de ter um estatuto diferente no Centro. Embora como se encontra no Centro diariamente é mais conhecida.</p> |

Quadro e)

| RP | | | |
|--|--|--|---|
| Motivações para o voluntariado | Perceção da aposentação/reforma | Trajetória de vida ligadas ao voluntariado | Identidade associada ao voluntariado |
| <p>Trabalho que se fazia no centro interessante, repartindo com as outras pessoas os nossos conhecimentos;</p> <p>Envelhecer com qualidade;</p> <p>Os filhos apoiam muito;</p> <p>Estar ocupado;</p> <p>Vantagens do voluntariado é a saúde, sobretudo a mental.</p> <p>O voluntariado ocupa-me o tempo, fisicamente e mentalmente, o que é muito bom.</p> <p>Vê o voluntariado também como uma forma de exercitar as suas competências.</p> | <p>Reformou-se muito cedo;</p> <p>Inicialmente euforia, mas depois verificou que não ia fazer nada...;</p> <p>Voluntariado como solução para estar ocupado;</p> <p>A passagem para reformado foi mudar de local de trabalho.</p> | <p>Não teve experiências de voluntariado</p> | <p>Sou voluntário em muitos sítios, sou professor e descreve o que faz e onde.</p> <p>Não vê o voluntariado que exerce como uma forma de ter um estatuto diferente no Centro. Não faz esse trabalho com esse intuito mas vê com agrado que as pessoas que são responsáveis pelo sítio onde prestam o voluntariado o reconhecem. É como as condecorações, nós não as pedimos mas se nos derem ficamos contentes.</p> |

Quadro f)

| FE | | | |
|--|--|--|--|
| Motivações para o voluntariado | Perceção da aposentação/reforma | Trajetória de vida ligadas ao voluntariado | Identidade associada ao voluntariado |
| <p>Gostar de conviver com pessoas;</p> <p>O voluntariado não é só bom para os outros mas também para nós;</p> <p>A falta de convívio com outras pessoas faz com que se envelheça mais depressa;</p> <p>A família apoia muita a realização de voluntariado;</p> <p>A atividade que faz descontrai e diverte muito as pessoas;</p> <p>O voluntariado que faz é uma forma de se manter as suas competências.</p> <p>Sempre durante a sua vida de fazer o que oferece ao Centro: dançar, cantar e fazer ginástica.</p> | <p>Não sentiu grande diferença;</p> <p>O voluntariado veio dar-lhe muita ocupação.</p> | <p>Não tem experiências anteriores de voluntariado</p> | <p>Sou professora, mãe, mulher e dona de casa.</p> <p>Não vê o voluntariado que exerce como uma forma de ter um estatuto diferente no Centro. Mas claro que gosta que em certos momentos do ano sejamos reconhecidos como tal.</p> |

Quadro g)

| IL | | | |
|---|---|---|---|
| Motivações para o voluntariado | Perceção da aposentação/reforma | Trajetória de vida ligadas ao voluntariado | Identidade associada ao voluntariado |
| <p>Ocupação do tempo livre, interagindo com pessoas que têm interesses semelhantes;</p> <p>Aumentar a qualidade de vida da própria e de quem convive com ela;</p> <p>Toda a família lhe dá muita força para frequentar o centro;</p> <p>Sentir-se integrada com a missão do Centro;</p> <p>Combater a solidão, o que interessa é sair de casa e ter rotinas;</p> <p>Culturalmente o voluntariado que faz acrescenta informação;</p> <p>Tem objetivos diários;</p> <p>O voluntariado é uma forma de exercitar as suas competências e faz por isso;</p> | <p>Não a preocupou nada, pois sabia que não ia ficar parada. Voluntariado com ocupação de tempo e evitamento da solidão</p> | <p>Nunca fez voluntariado exceto quando exerceu cargos políticos.</p> | <p>Não diz que é voluntária. Diz que está num centro e convívio a fazer atividades.</p> <p>O voluntariado que faz não é numa perspetiva de ser reconhecida, mas não é insensível a algum protagonismo</p> |

Quadro h)

| MF | | | |
|--|--|---|---|
| Motivações para o voluntariado | Perceção da aposentação/reforma | Trajetória de vida ligadas ao voluntariado | Identidade associada ao voluntariado |
| <p>Toda a família apoia o que faz; Gostar muito do que faz e não ficar sem ocupação; Conheço as pessoas que aqui estão e tenho uma ligação a elas; Ter que sair de casa e ter rotinas diárias; Gostar muito daquilo que faz; Para mim é importante manter as competências e acha que faz com que tenha um envelhecimento diferenciado;</p> | <p>Não senti diferença. Estava a trabalhar e continuou após aposentada. Não gosta de ficar parada e gosta de ajudar.</p> | <p>Tem experiências anteriores de voluntariado social</p> | <p>Não diz que é voluntária.</p> <p>Não está à espera de um tratamento diferenciado a única coisa que podem ter é uma sala onde os voluntários podem trabalhar.</p> <p>Faz o voluntariado porque gosta muito daquilo que faz.</p> |

Quadro i)

| RM | | | |
|---|--|--|--|
| Motivações para o voluntariado | Perceção da aposentação/reforma | Trajetória de vida ligadas ao voluntariado | Identidade associada ao voluntariado |
| <p>Os familiares apoiam muito; O convívio e amizades que se fazem; Atividade dá saúde. Estava a sentir-me a envelhecer muito depressa; Ajudar a quem estiver à minha volta; O voluntariado rejuvenesce; O voluntariado que realiza é uma forma de exercitar as suas competências; Pessoas da sua idade parecem muito mais velhas e estão sem objetivos de vida...</p> | <p>Foi muito difícil; O voluntariado foi a sua salvação...</p> | <p>Não tem nenhuma experiência de voluntariado anterior.</p> | <p>Não diz que é voluntária. Diz que frequenta o Centro. Não acha que o voluntariado que faz seja para um tratamento diferenciado pelo pessoal técnico do Centro, mas como estão mais expostos é normal que os beneficiários e o corpo técnico dos SSAP tenham uma atenção diferenciada.</p> |

Anexo 5

Quadro - Resultados Gerais

| Motivações para o voluntariado | |
|---|---|
| Quadro nº 5 – OB, 67 anos | |
| Famíliares Aprendizagem e Desenvolvimento Humanização Pertença Altruísmo Aprendizagem e Desenvolvimento | Os filhos vêm a frequência da mãe no centro “Perfeitamente bem...” “... dar sem ser monetário. A humanização das coisas...” “Gostar de dar aos outros e sentir que eles estão bem com aquilo que lhes é dado” |
| Quadro nº 6 – MJ, 72 anos | |
| Famíliares Altruísmo Ego e Reconhecimento Social Ego e Reconhecimento Social Aprendizagem e Desenvolvimento | “... no meu meio familiar ... temos esse cariz de entreatura da solidariedade sem qualquer tipo de interesse.” “... é ser solidário. Enquanto poder e tenha capacidades para poder ...” |
| Quadro nº 7 – FP, 83 anos | |
| Famíliares Altruísmo Ego e Reconhecimento Social Pertença Humanização Aprendizagem e Desenvolvimento Ego e Reconhecimento Social | “ O meu filho diz que me faz bem. Portanto, tu continua sempre, enquanto possas continua. Incentivam e apoiam” “... sentir interiormente útil...” “...existe um relacionamento humano excecional...” “Existe uma valorização pessoal como também, valorização dos outros....” |
| Quadro nº 8 – ZC, 69 anos | |
| Famíliares Ego e Reconhecimento Social Ego e Reconhecimento Social Pertença Ego e Reconhecimento Social Aprendizagem e Desenvolvimento | “...acham que me faz bem. Acham muito positivo.” “ Para eles sou u exemplo como se pode envelhecer não parando”. “Comecei a achar que o voluntariado é dar mas é principalmente receber.” “... o grupo etário é mais ou menos da mesma idade ou mais velho. E portanto, sinto-me mais jovem...” |
| Quadro nº 9 – RP, 69 anos | |
| Famíliares Pertença Ego e Reconhecimento Social Aprendizagem e Desenvolvimento Aprendizagem e Desenvolvimento Ego e Reconhecimento Social Ego e Reconhecimento Social Aprendizagem e Desenvolvimento | “Acham que estamos muito bem, acham que nos dá dias, anos de vida ...” “É envelhecer com qualidade” “... verificar que o trabalho aqui era interessante ...” “... repartindo com as outras pessoas os nossos conhecimentos...” “ Eu acho que adquiri outras competências que não tinha antes ...” |
| Quadro nº 10 – FE, 69 anos | |
| Famíliares Pertença Aprendizagem e Desenvolvimento Ego e Reconhecimento Social Pertença Pertença Aprendizagem e Desenvolvimento | “Todos os meus filhos, toda a gente, vê muito bem...” “... além de gostar de conviver com as pessoas, também achei que uma boa maneira de ocupar o meu tempo” “O voluntariado não é só bom para as outras pessoas como também é bom para nós” |
| Quadro nº 11 – IL, 67 anos | |
| Famíliares Pertença Ego e Reconhecimento Social Pertença | “Toda a família e meus filhos me dão força para eu continuar a frequentar este Centro.” “... pessoas com os meus interesses...” “Querida aumentar um pouco a qualidade de vida |

| | |
|--|--|
| Ego e Reconhecimento Social Aprendizagem e Desenvolvimento Ego e Reconhecimento Social Aprendizagem e Desenvolvimento | daqueles que convivia e ao mesmo tempo, aumentar a minha.” “... achei que iria aumentar o meu desenvolvimento.” |
| Quadro nº 12 – MF, 62 anos | |
| Familiares Ego e Reconhecimento Social Pertença Aprendizagem e Desenvolvimento Pertença Ego e Reconhecimento Social | “... apoiam este voluntariado que faço.” “Continuar a fazer um bocadinho daquilo que fazia, conheço as pessoas que cá estão e tenho ligações com eles.” |
| Quadro nº 13 – RM, 78 anos | |
| Familiares Pertença Aprendizagem e Desenvolvimento Ego e Reconhecimento Social Altruísmo Ego e Reconhecimento Social Aprendizagem e Desenvolvimento Ego e Reconhecimento Social | “Diz o meu filho: enquanto andares por lá, nessas atividades todas, nós estamos sossegados” “As relações são muito ricas e isso faz bem, a qualquer um de nós”. “... nós aprendemos muito nas atividades que fazemos há coisas que eu nunca pensei fazer e agora faço” |
| Perceção da aposentação/reforma | |
| Quadro nº 5 – OB, 67 anos | |
| Continuidade/sem quebra Necessidade de ocupação do tempo | “ Nós não podemos parar, enquanto cá andamos” “o gosto de continuar a poder ensinar e a poder transmitir, os meus conhecimentos...” |
| Quadro nº 6 - MJ, 72 anos | |
| Continuidade/sem quebra Necessidade de ocupação do tempo | “... realmente continuo a exercer, a dar aulas a alunos muito especiais.” “...foi procurar digamos formas de ocupar o tempo...” |
| Quadro nº 7 – FP, 83 anos | |
| Continuidade/sem quebra Necessidade de ocupação do tempo | “Fui logo para pintura, ocupar o meu tempo e depois ocupei aqui, com o trabalho voluntário.” |
| Quadro nº 8 – ZC, 69 anos | |
| Continuidade/com quebra Necessidade de ocupação do tempo Atividade /Saúde | “Ganhei mais autoestima, acho que fiquei mais jovem.” “Quando estava no ativo tinha uma vida e depois de aposentada, tenho outra ainda mais ocupada.” |
| Quadro nº 9 – RP, 69 anos | |
| Continuidade/com quebra Necessidade de ocupação do tempo Atividade /Saúde | “...é pá tenho que fazer qualquer coisa.” “A passagem a aposentado/reformado foi mudar de local de trabalho...” “... entram em depressões constantes ou frequentes , porque não têm ocupação.” |
| Quadro nº 10 – FE, 69 anos | |
| Continuidade/sem quebra Necessidade de ocupação do tempo | “ Não senti nenhuma diferença de ativa para aposentada” “... preencher o meu tempo mas ajudar também as outras pessoas a preencher o seu.” |
| Quadro nº 11 – IL, 67 anos | |
| Continuidade/sem quebra Necessidade de ocupação do tempo | “... porque sempre estive ativa...” “A chegada da aposentação não me preocupou nada, Porque achei sempre que não ficaria parada.” “O voluntariado cá no Centro, foi mesmo para ocupar o meu tempo livre,...” |
| Quadro nº 12 – MF, 62 anos | |
| Continuidade/sem quebra Necessidade de ocupação do tempo | “... Aposentei-me e como continuei aqui eu não senti muito a diferença da aposentação.” |

| | |
|--|--|
| | “não gosto de ficar parada e também gosto de ajudar...” |
| Quadro nº 13 – RM, 78 anos | |
| Necessidade de ocupação do tempo Atividade /Saúde | “...acho que faz bem e ao mesmo tempo ajudo... ajudo quem está à minha volta”. “... após a viuvez, estive dois anos praticamente isolada. E estava a envelhecer...” |
| Trajectoria de vida ligadas ao voluntariado | |
| Quadro nº 5 – OB, 67 anos | |
| Sem experiência em voluntariado | “Quando estava no ativo, como professora de desenho nunca tive uma experiência de voluntariado”. |
| Quadro nº 6 – MJ, 72 anos | |
| Sem experiência em voluntariado | “Como voluntariado digamos assim, não tinha nenhuma experiência anterior.” |
| Quadro nº 7 – FP, 83 anos | |
| Sem experiência em voluntariado | “Não tenho experiências anteriores de voluntariado” |
| Quadro nº 8 – ZC, 69 anos | |
| Sem experiência em voluntariado | “Não...não porque a atividade na escola era muito intensa...” |
| Quadro nº 9 – RP, 69 anos | |
| Sem experiência em voluntariado | “Não. Trabalhei e dediquei-me muito ao trabalho e família a questão do voluntariado veio depois da minha reforma” |
| Quadro nº 10 – FE, 69 anos | |
| Sem experiência em voluntariado | “ Não tenho experiências anteriores de voluntariado” |
| Quadro nº 11 – IL, 67 anos | |
| Sem experiência em voluntariado | “... por tal nunca fiz voluntariado.” |
| Quadro nº 12 – MF, 62 anos | |
| Com experiências anteriores de voluntariado social | “... fiz voluntariado social nos equipamentos que são destinados a professores aposentados e seus familiares...” |
| Quadro nº 13 – RM, 78 anos | |
| Sem experiência em voluntariado | “Não tenho nenhuma experiência anterior de voluntariado.” |
| Identidade associada ao voluntariado | |
| Quadro nº 5 – OB, 67 anos | |
| Eminentemente profissional Não quer prestígio | “...continuo a dar aulas e digo concretamente o que faço.” “... me ofereci como voluntária mas não tenho que ter um tratamento diferente.” “O voluntariado não garante essa diferenciação de tratamento” |
| Quadro nº 6 – MJ, 72 anos | |
| Eminentemente profissional Não quer prestígio | “...continuo a exercer, a dar aulas a alunos muito especiais.” “Sou um utente, não tenho pretensões, nem nunca tive de ser diferenciado por nada” |
| Quadro nº 7 – FP, 83 anos | |
| Eminentemente profissional Assume de modo claro o prestígio | “Neste momento a minha ocupação é ser professora voluntária.” “Sim, desde o princípio, tenho que ser franca sinto que tenho reconhecimento sempre.” |
| Quadro nº 8 – ZC, 69 anos | |
| Identificação com o Centro Não assume de modo claro o prestígio | “O centro é que é mais importante...” “Ganhei muita autoestima...” |

| | |
|--|---|
| | “Reconheço que sou mais conhecida se calhar do que alguns beneficiários, porque estou cá todos os dias, portanto estou mais exposta” |
| Quadro nº 9 – RP, 69 anos | |
| Eminentemente profissional Identificação com o Centro Não assume de modo claro o prestígio | “...sou lá professor, estou ...” “Não...não... aquilo que possa parecer a algumas pessoas que nós, ... temos um tratamento diferenciado, deriva do trabalho que fazemos”, “...não o fazemos com esse intuito mas se o reconhecem é muito agradável...” “...isso agrada-me imenso, caramba!” “É como com as condecorações, nós não as pedimos mas se nos derem não vamos deita-las fora?” |
| Quadro nº 10 – FE, 69 anos | |
| Eminentemente profissional Identificação com o Centro Não assume de modo claro o prestígio | “Não tenho tempo livre” “Sou professora, sou mãe, sou mulher e dona de casa.” “Vou para o Centro, faço voluntariado, organizamos festas, organizamos almoços...” “Não é esse objetivo. Claro que gostamos que em certos momentos de ano nós sejamos reconhecidos como tal.” |
| Quadro nº 11 – IL, 67 anos | |
| Identificação com o Centro Não assume de modo claro o prestígio | “Estou num Centro de Convívio da administração pública a fazer atividades ...” “Não, o voluntariado que faço não é numa perspetiva de ser reconhecida...” “... não sou insensível a algum protagonismo... mesmo inconscientemente, gostamos de ter algum protagonismo.” |
| Quadro nº 12 – MF, 62 anos | |
| Identificação com o Centro Não assume de modo claro o prestígio | “Não digo que vou fazer voluntariado, digo que vou para o centro” “Não estou á espera de nada em troca.” “... Faço voluntariado porque gosto e não estou à espera disso, acredite que não!” |
| Quadro nº 13 – RM, 78 anos | |
| Identificação com o Centro Não assume de modo claro o prestígio | “...frequento um Centro de Convívio e só depois é que digo as atividades que faço, especificamente.” “Não digo diferenciada, digo simplesmente, que como estou num grupo de trabalho é natural que incidam mais atenções sobre nós, uma vez que faço mais atividades.” |